

**PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA HOTEL BATIQA  
PEKANBARU**

**Oleh: Ayu Santika <sup>1</sup>, Okta Karneli <sup>2</sup>**

Email: [ayusantika633@gmail.com](mailto:ayusantika633@gmail.com)

Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi.  
Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik. Universitas Riau.  
Pekanbaru. Indonesia Kampus Bina Widya, KM 12,5 Simpang  
Baru, Pekanbaru 28293  
Telp/Fax.0761-63277

***Abstract***

*This research aims to find out the provision of motivation and work environment to the spirit of work (empirical study of employees at Hotel Batiqa Pekanbaru. The free variables are the provision of motivation (X1) and the work environment (X2). While the bound variable is the spirit of work (Y). In this research the method used is quantitative descriptive analysis with the SPSS program. The population in this study was a permanent employee of 45 people, with the sample technique used, namely total census / sampling. Data collection techniques through questionnaires, types and data sources using primary data and secondary data, measurement collection techniques using the likert scale. From data analysis that includes validity tests, reliability tests, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, determination analysis, and significance tests with t (partial) tests, and f (simultaneous) tests. The results of this study showed that the results of the first test hypothesis t test, giving motivation to the spirit of work that is t calculated (3,216) > t table (1,681) This means that the provision of motivation has a significant effect on the spirit of work. Both work environments to the spirit of work, namely t count (3,059) > t table (1,681) means that the work environment has a significant effect on the spirit of work. The results of the f test of motivation and work environment have a significant effect on the spirit of work, namely the f-count test (7,062) > (3.22) means that the provision of motivation and work environment simultaneously has a significant effect on the spirit of work*

***Keywords: Giving Motivation, Work Environment, Work spirit***

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada

kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Riniwati, 2016).

Perkembangan industri perhotelan saat ini begitu pesat, sehingga menimbulkan persaingan yang sangat ketat di dalam dunia perhotelan, termasuk industri perhotelan di Pekanbaru. Dimana perhotelan saat ini menjadi salah satu tempat favorit yang ada di kota Pekanbaru. Hotel juga digunakan untuk kalangan bisnis, orang yang mengikuti seminar tempat, melangsungkan upacara dan lain-lain. Perkembangan fungsi hotel diikuti dengan semakin menajamnya persaingan diantara perusahaan-perusahaan jasa perhotelan, perkembangan jasa perhotelan menjadi salah satu barometer pertumbuhan ekonomi suatu wilayah. Hal inilah membuat banyak perusahaan yang bergerak dalam industri perhotelan bersaing dalam meningkatkan eksistensinya, salah satunya Hotel Batiqa, Hotel Batiqa merupakan hotel berbintang tiga yang salah satunya berada di Pekanbaru yang terletak di jalan Jendral Sudirman simpang 3 bukit raya pekanbaru provinsi riau.

Voon et al (2011) dalam (Purba, 2015) mengatakan bahwa karyawan merupakan aset paling penting bagi organisasi dan organisasi harus memiliki pemimpin yang mampu memimpin dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan ialah dengan cara memberdayakan setiap karyawan seoptimal mungkin, serta mempertahankan karyawan agar dapat mewujudkan setiap visi dan misi yang menjadi tujuan perusahaan (Kabene et al., 2006) dalam (Yaseen, 2013).

Menurut Hasibuan (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan meliputi motivasi dan lingkungan kerja, motivasi kerja sebagai pendorong dan lingkungan kerja sebagai pendukung sehingga para karyawan akan semangat dalam bekerja

Melihat banyaknya hotel-hotel berbintang tiga yang berada di pekanbaru, Hotel Batiqa harus bisa bersaing dengan hotel lainnya agar bisa mendapatkan tamu atau pelanggan untuk datang ke hotel

mereka, untuk melakukan hal tersebut tentu pihak hotel harus bersaing memberikan pelayanan yang baik untuk para tamu hotel agar para tamu hotel merasa puas dengan pelayanan yang di berikan bisa terus mempertahankan serta meningkatnya kinerja hotelnya, dalam meningkatkan kinerja hotel tentunya harus memperhatikan bagaimana semangat kerja para karyawannya.

Untuk menjaga semangat kerja karyawan langkah yang harus dilakukan oleh Hotel Batiqa Pekanbaru adalah dengan memberikan motivasi yang layak dan sesuai dengan tingkat pekerjaan untuk menghargai kontribusi dari karyawan sehingga selalu semangat dalam bekerja. Menurut Wibowo (2016) motivasi seseorang untuk melakukan kegiatan akan muncul karena dirasakan perlu untuk memenuhi kebutuhan. Penerapan hal tersebut dengan memberikann motivasi secara terbuka kepada karyawan seperti mendengarkan keluhan serta memberikan apresiasi atas pencapaian karyawan yang sudah bekerja keras yang mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya. Karyawan juga akan merasa di hargai usahanya dan merasa tidak sia-sia atas apa yang telah ia kerjakan jika perusahaan mampu mengapresiasi.dengan memberikan reward karyawan berprestasi dan insentif (bonus) mampu menumbuhkan semangat karyawan dalam bekerja dalam bentuk materi dan jabatan

Tidak cukup sampai disitu, disamping itu perusahaan juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung aktifitas dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja yang efektif sehingga dapat menimbulkan semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2015) lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, dan kebisingan. Dalam perusahaan sangat diperlukan juga suasana

kerja yang menyenangkan dalam artian memiliki hubungan baik antar sesama karyawan serta antara karyawan dengan atasan, maka akan menimbulkan semangat kerja karyawan.

Lilik Khoiriyah (2009) menyatakan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen, meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut..

Dari hasil riset eksploratif yang dilakukan melalui diskusi dengan kepala HRD terdapat masalah perkembangan jumlah karyawan yang terus menurun dalam setiap tahunnya, penurunan karyawan terbanyak terjadi pada tahun 2020 yang menjadi tertinggi diantara sebelumnya. Masalah ini tentu berkaitan dengan semangat. Tingkat semangat kerja karyawan ini tentunya akan diperhatikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mendalami lebih lanjut dan melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Pekanbaru”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan diatas maka yang menjadi rumusan masalah yang akan dibahas adalah “Apakah pemberian motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja Pada Hotel Batiqa Pekanbaru” ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pemberian motivasi, lingkungan kerja , dan semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh pemberian motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru.

### **Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan khususnya mengenai sumber daya manusia yang berkaitan dengan pemberian motivasi, dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan.

#### **2. Manfaat Praktis**

##### **a. Bagi Penulis**

Sebagai penambah pengetahuan saya dalam mencari dan mengembangkan ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia dan juga untuk mengetahui pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan Pada Hotel Batiqa Pekanbaru

##### **b. Bagi Pihak di Luar Perusahaan**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan pihak lain yang menghadapi masalah serupa.

##### **c. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan pengetahuan bagaimana pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja karyawan terhadap semangat kerja karyawan

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pemberian Motivasi**

Menurut David Mc Clelland dalam Miftah Toha (2012) mengemukakan Motivasi merupakan seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai

berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Organisasi juga dituntut mampu mengidentifikasi kemauan para anggotanya yang menimbulkan kepuasan kerja melalui berbagai cara dengan memenuhi kebutuhan anggota organisasi, baik yang bersifat motivator sebagai factor intrinsic maupun *hygiene* sebagai faktor ekstinsik.

Menurut Hasibuan (2014) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Mc.Clelland dalam Robbins (2015) terdapat konsep *need for achievement* atau kebutuhan untuk pencapaian prestasi yakni dorongan untuk unggul, untuk berprestasi menurut serangkaian standar, untuk berusaha keras supaya berhasil, untuk mencapai karir yang baik melalui kinerja mereka, untuk memenuhi ambisi secara pribadi demi mencapai kesuksesan. Berdasarkan konsep *need for achievement* tersebut terdapat beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

1. Menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab pribadi, yaitu setiap karyawan menyukai pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki, sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab lebih secara individual yang akan membuat karyawan lebih sadar dan lebih peduli dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Suka pekerjaan yang menantang (beresiko sedang), yaitu karyawan menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan sehingga karyawan tidak merasakan kebosanan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
3. Dorongan meningkatkan prestasi kerja, yaitu karyawan mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua

kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

4. Menyukai feedback (umpan balik), yaitu karyawan menyukai balas jasa yang adil dan setimpal yang diberikan oleh perusahaan seperti memberikan pujian dan tidak melontarkan komentar yang menjatuhkan karyawan atas hasil kerja yang telah dilakukannya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Hasanah & Kasmiruddin (2016) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaan dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan).

Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011), yang berpendapat lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

### **Semangat Kerja**

Tohardi (2006) Semangat kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama sehingga pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan.

Utamajaya & Sriathi (2015) Semangat

kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok untuk bekerja dengan giat dalam mengejar tujuan bersama, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat serta mendapatkan hasil yang memuaskan.

Dimensi-dimensi semangat kerja menurut Nitisemito (2010) adalah :

1. Absensi

Bentuk pendataan presensi yang berisi data kehadiran karyawan di sebuah perusahaan dalam setiap hari kerja.

2. Kerja sama

Keinginan untuk bekerja secara bersama sama dengan individu lain secara keseluruhan dan menjadi bagian dari kelompok dalam mencapai kepentingan bersama.

3. Kepuasan kerja

Kesenangan yang dirasakan atas peranan atau pekerjaannya yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya dalam sebuah perusahaan

4. Kedisiplinan

Ketaatan karyawan terhadap seluruh aturan yang ada dalam perusahaan dimana tempat bekerja.

### Hubungan Pemberian Motivasi terhadap Semangat Kerja

Menurut Sutrisno (2014) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut akan tercapai .

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri Sapari Kahpi dkk pada tahun 2020, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

### Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja

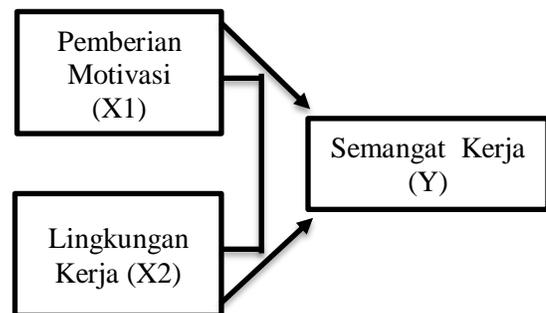
Menurut Moekijat (2003) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada

di dalam lingkungannya. Hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya .

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Heri Sapari Kahpi dkk, Menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan

### Kerangka Pemikiran

Untuk mempermudah memahami gambaran penelitian, penulis memberikan gambaran penelitian yang disajikan lewat kerangka pikir berikut :



### Hipotesis Penelitian

H1 : Diduga Pemberian motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Karyawan

H2 : Diduga Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Karyawan

H3 : Diduga pemberian motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja Karyawan

### Teknik Pengukuran

Untuk mendapat data-data yang berkaitan dengan variabel pemberian motivasi, lingkungan kerja dan semangat kerja digunakan instrument berupa kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert (5,4,3,2,1). Skala likert yang mempunyai lima tingkatan yang merupakan skala jenis ordinal.

Menurut Sugiyono (2019), skala pengukuran merupakan kesempatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran yang menghasilkan data kuantitatif

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan pengujian teori atau konsep-konsep melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik. Data-data tersebut angka yang berasal dari kuesioner pada karyawan Hotel Batiqa Pekanbaru. Dimana data tersebut nantinya akan dihitung secara statistik.

Data yang telah diolah kemudian di deskriptifkan yaitu berdasarkan teori-teori dan literatur-literatur yang berhubungan dengan pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Metode ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang cukup jelas atas masalah yang diteliti.

#### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Hotel Batiqa Pekanbaru yang berada di Jl. Jendral Sudirman No. 1 Simpang Tiga, Bukit Raya, Pekanbaru, Riau

#### **Populasi dan Sampel**

Pada penelitian ini yang menjadi populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Hotel Batiqa Pekanbaru yaitu sebanyak 45 orang.

Dalam jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di Hotel Batiqa yang berjumlah 45 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi

jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 45 Karyawan tetap pada Hotel Batiqa Pekanbaru.

#### **Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian ini data yang penulis gunakan adalah data primer dan data sekunder

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini data yang diperoleh dengan kuesioner dan diskusi.

#### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dan analisis deskriptif.

#### **Uji Instrumen**

##### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Sebuah tes dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dalam Bahasa Indonesia “valid” disebut dengan istilah “sahih” untuk menghitung validasi butir soal digunakan rumus menurut (Sugiyono, 2019)

##### **b. Uji Realibilitas**

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji Cronbach's alpha. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrument penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai Cronbach's alpha > r tabel maka instrument penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60 (Riduwan & Sunarto, 2007).

## Uji Analisis Data

Uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana dan uji analisis regresi linear berganda.

## Uji Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial atau individu pengaruh dari variabel bebas (Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja) yang dihasilkan dari persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel terikat (Semangat kerja), maka dapat dilakukan dengan uji statistict (Umar, 2011).

### b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono, (2019) Uji F digunakan untuk data dua atau lebih variabel yang dihasilkan dari persamaan regresi tersebut secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Semangat kerja).

### c. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terkait (Semangat kerja). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mempunyai range antara 0 sampai 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Semakin besar nilai  $R^2$  (mendekati 1) maka berarti pengaruh variabel bebas (Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja) secara serentak dianggap kuat dan apabila ( $R^2$ ) mendekati (0) maka pengaruh variabel bebas (Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Semangat kerja) serentak adalah lemah.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskriptif

Karakteristik responden dalam penelitian ini lebih dominan karyawan yang bejenis kelamin laki-laki, rentang usia yang di miliki oleh karyawan yaitu 22-40 tahun, tingkat pendidikan dominan tamatan S1,

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$

tabel dinyatakan valid, jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dikatakan tidak valid.  $r$  hitung dalam uji pada kolom corrected item total correlation, sedangkan  $r$  tabel dilihat dari  $N-2$  ( $45 - 2 = 43$ ) yaitu 0,294 dengan taraf signifikan 5%.

## Uji Reabilitas

Digunakan untuk melihat apakah data layak digunakan (reliabel). Apabila *cronbach's alpha*  $>$  0,60 maka dikatakan reliabel. Dalam penelitian ini nilai *Cronbach's Alpha* variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,60. Makanya variabel dipenelitian ini dinyatakan reliabel.

## Analisis Regresi Linier Sederhana Pemberian Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + bX1$$

$$Y = 13.757 + 0.535 X1$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1) Nilai Konstanta sebesar 13.757, ini dapat di artikan jika pemberian motivasi di asumsikan nol (0) maka semangat kerja karyawan sebesar 13.757

2) Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi sebesar 0.535, artinya setiap peningkatan pemberian motivasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan sebesar 0.535

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Pemberian Motivasi terhadap Semangat kerja Karyawan

Sumbangan pengaruh variabel pemberian motivasi terhadap semangat kerja karyawan sebesar 19,4% sedangkan persentase sisanya yaitu sebesar 80,6% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak di masukkan ke dalam penelitian iini.

## Analisis Regresi Linier Sederhana Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan

$$Y = a + bX2$$

$$Y = 16.739 + 0.868 X2$$

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta sebesar 16.739 ini dapat di artikan jika lingkungan kerja di asumsikan nol (0) maka semangat kerja sebesar 16.739.
2. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu 0.868 ini dapat di artikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan menaikkan semangat kerjs sebesar 0.868

### **Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap semangat kerja Karyawan**

Persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan sebesar 17,9 % sedangkan persentase sisanya 82,1 % di pengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak di masukkan ke dalam penelitian ini.

### **Analisis Regresi Linier Berganda Pengaruh Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 9.567 + 0,375 X_1 + 0,563 X_2$$

Dimana:

Y = Semangat Kerja

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

X1 = Pemberian Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

Dari persamaan regresi tersebut, maka interpretasi dari masing-masing koefisien dapat diterjemahkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,567 ini dapat di artikan jika pemberian motivasi dan lingkungan kerja di asumsikan nol (0) maka semangat kerja sebesar 9,567
2. Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi bernilai positif yaitu, 0,375 ini dapat di artikan bahwa setiap peningkatan pemberian motivasi sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan

semangat kerja sebesar 0,375

3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja bernilai positif yaitu, 0,563 ini dapat di artikan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka akan menaikkan semangat kerja sebesar 0,563

### **Uji t (Uji Parsial) dan Uji F (Uji Simultan)**

#### **Uji Parsial (Uji t) Pemberian Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Pemberian Motivasi (X1) terhadap variabel Semangat Kerja (Y), yaitu 3.216 Dimana  $t_{hitung} = 3.216 > t_{tabel} = 1,681$  dan  $sig\ 0.002 < 0,05$ , dengan lebih besar  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi pemberian motivasi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dapat diterima.

#### **Uji Parsial (Uji t) Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan**

Hasil uji  $t_{hitung}$  untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap semangat kerja (Y), yaitu 3.059 Dimana  $t_{hitung} = 3.059 > t_{tabel} = 1.681$  dan  $sig\ 0.004 < 0,05$ , jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ . Maka dapat disimpulkan hipotesis yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru dapat diterima.

#### **Uji F (Uji Simultan) Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja**

Bedasarkan uji F pada tabel menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $7.062 \geq$  dari  $F_{tabel}$  senilai 3.22 dan  $sig\ 0.002 < 0,05$ . Karena lebih besar  $F_{hitung}$  dari  $F_{tabel}$  maka dapat dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jadi hipotesis ketiga ( $H_3$ ) yakni "Diduga

Pemberian Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Pekanbaru” dapat diterima. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pemberian Motivasi dan lingkungan kerja sudah diterapkan dan diberikan secara maksimal oleh perusahaan, maka akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap Semangat Kerja Karyawan karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan tentang pengaruh pemberian motivasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru maka dapat diambil kesimpulannya sebagai berikut :

1. Pada variabel pemberian motivasi yang terdiri dari 4 dimensi di antaranya menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab, suka pekerjaan menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, dan menyukai *feedback* menunjukkan hasil bahwa pemberian motivasi pada Hotel Batiqa secara keseluruhan sudah baik yang berarti bahwa pemberian motivasi baik dan sesuai dengan apa yang di butuhkan karyawan pada Hotel Batiqa. Lingkungan kerja terdapat 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara keseluruhan sudah baik yang berarti lingkungan kerja pada Hotel Batiqa sudah memenuhi standar yang dibutuhkan karyawan. Kemudian pada semangat kerja terdapat 4 dimensi yaitu absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan yang mana secara keseluruhan sudah baik.
2. Secara parsial dapat di ketahui bahwa pemberian motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja Karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru.
3. Secara parsial dapat di ketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja pada Hotel Batiqa Pekanbaru.

4. Secara simultan dapat di ketahui bahwa pemberian motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada Hotel Batiqa Pekanbaru.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi Hotel Batiqa untuk masa yang akan datang. Adapun saran dari penulis adalah sebagai berikut :

1. Pemberian motivasi yang terdiri dari 4 dimensi di antaranya menyukai pekerjaan yang bertanggung jawab, suka pekerjaan menantang, dorongan meningkatkan prestasi kerja, dan menyukai *feedback*. Dimana skor terendahnya yaitu pada dimensi menyukai *feedback* yang artinya dimensi ini harus ditingkatkan lagi dengan memberikan motivasi untuk karyawan melalui apresiasi atas hasil kerja dimana pada Hotel Batiqa lebih memberikan *feedback* lebih kepada kenaikan jabatan daripada bonus dalam materi, untuk selanjutnya di harapkan agar pimpinan pada Hotel Batiqa Pekanbaru lebih memperhatikan apresiasi dalam bentuk materi juga agar bisa menyeimbangkan dan rutin mengadakan evaluasi kinerja karyawan lebih sering pada Hotel Batiqa agar lebih baik lagi ke depannya
2. Lingkungan kerja terdapat 2 dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana skor terendahnya yaitu pada dimensi lingkungan kerja fisik. Artinya lingkungan kerja fisik pada Hotel Batiqa perlu ditingkatkan lagi yaitu

dengan cara membuat suasana tempat kerja lebih nyaman lagi dan melengkapi fasilitas tempat bekerja dimana pada hotel batika lingkungan kerjanya masih belum memadai, pencahayaannya perlu di perbaiki, ruangan kerjanya lebih tersusun dengan rapi seperti berkas-berkas yang masih berserakan dimana mana agar ruangan kerja lebih terlihat nyaman ,untuk pendingin ruangnya juga lebih di tingkatkan lagi agar karyawan merasa nyaman ketika berkerja sehingga karyawan lebih memiliki semangat kerja yang tinggi dalam berkerja .

#### DAFTAR PUSTAKA

- Nitisemito Alex.,(2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia,Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Dasar-Dasar Perbankan. Bumi Aksara: Jakarta.
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers. Wirawan. 2015
- Khoiriyah, Lilik. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Toha, Miftah. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Edisi Pertama. Jakarta.: PT. Raja Grafindo, 2012
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Kasmiruddin,Drs.M.si.2018.*Perilaku Organisasi*. Pekanbaru: Alfa Riau
- Hasanah, R., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Service Pada PT. United Tracktor Tbk. Pekanbaru. *JOM Fisip*, 3(1), 1–15.
- Sedermayanti. 2011. Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. bandung: CV Mandar Manju
- Tohardi Ahmad,2006, Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung
- Utamajaya Adi Putra, Ayu Sriathi. 2015. Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Fuji Jaya
- Nitisemito Alex, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Kahpi Safari Heri dkk. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Di Pt. Indah Kiat Pulp And Paper Tbk. *Jurnal Ekonomi dan Publik*.16(2).
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- Moekijat. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian), Penerbit Mandar Maju. Bandung
- Sugiyono (2019). Statistika untuk Penelitian. Bandung : CV Alfabeta
- Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Ridwan, Sunarto. 2007. “Pengantar Statistika”. Jakarta: Alfabeta.
- Umar Husein. 2011. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis, Edisi Kedua. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Riniwati, H. (2016). Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM. Universitas Brawijaya Press.
- .Yaseen, A. 2013. *Effect of Compensation Factors on Employee Satisfaction AStudy of Doctor Dissatification in Punjab. International Journal of Human Resource Studies*. 3 (1). pp: 142 – 157.