

PENGARUH *PHYSICAL WORK ENVIRONMENT* DAN *WORK EXPERIENCE* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* MELALUI *ACHIEVEMENT MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi kasus pada PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih)

Seno Jati Prakoso¹, Yudi Nur Supriadi²

¹*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, seno.jati@upnvj.ac.id*

²*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Indonesia, yudinursupriadi@upnvj.ac.id*

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *work environment* dan *work experience* terhadap *work performance* melalui *achievement motivation* sebagai variabel mediasi karyawan PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih. Penelitian menggunakan responden sebanyak 75 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis yang digunakan yaitu path analisis dan pengolahan data yang dilakukan melalui *SmartPLS 3.0*. Hasil dari pengujian diperoleh *physical work environment*, *work experience* dan *achievement motivation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work performance*. Adapun pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung *physical work environment* dan *work experience* terhadap *work performance* melalui *achievement motivation*.

Kata Kunci: *Work Performance, Physical Work Environment, Work Experience dan Achievement Motivation*

THE INFLUENCE OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT AND WORK EXPERIENCE ON WORK PERFORMANCE THROUGH ACHIEVEMENT MOTIVATION AS A MEDIATING VARIABLE (Case study on PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih)

Abstract

This study is a quantitative study that aims to determine whether there is an influence between physical work environment and work experience on work performance with achievement motivation as mediating variable employee of PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih. The study used a total of 75 respondents, the sampling technique used was saturated sampling technique. The analysis technique used is path analysis and data processing which is carried out through SmartPLS3.0. The results of the test obtained physical work environment, work experience and achievement motivation has positive and significant effect on work performance. As for the indirect significant effect between physical work environment and work experience on work performance through achievement motivation.

Kata Kunci: *Work Performance, Physical Work Environment, Work Experience and Achievement Motivation*

PENDAHULUAN

Pariwisata di Indonesia merupakan sektor yang memiliki posisi penting bagi pertumbuhan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat. Jika melihat Sasaran Pembangunan Pariwisata 2015-2019, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional atau Bappenas

menargetkan kontribusi sektor pariwisata terhadap PDB dapat mencapai 8 persen dengan target kunjungan wisatawan nusantara sebanyak 275 juta pada tahun 2019. Potensi perkembangan pariwisata di Indonesia cukup besar, apalagi jika mengacu pada data kinerja pertumbuhan pariwisata dari *World Trade Tourism Council* (WTTC) yang menempatkan Indonesia di peringkat sembilan besar dunia.

Namun karena adanya bencana global pandemi COVID membawa dampak yang sangat besar terhadap sektor bisnis di Indonesia, terutama sektor pariwisata. Salah satu sector pariwisata yang terdampak cukup berat dengan adanya pandemi Covid-19 adalah bisnis perhotelan. Sebab selama wabah virus corona, orang-orang diimbau untuk tetap tinggal di rumah dan menghindari bepergian atau keluar rumah untuk sesuatu yang tidak mendesak (Azanella, 2020).

Meskipun sempat mengalami penurunan, kini sejumlah negara sudah mulai membuka kunjungan bagi wisatawan, tak terkecuali Indonesia. Hal itu akhirnya membuat banyak masyarakat Indonesia berencana kembali berwisata setelah sempat terhenti beberapa waktu lalu. Meskipun begitu, kondisi pandemi telah mengubah tren pariwisata untuk masa yang akan datang, termasuk industri perhotelan. komitmen para wisatawan saat bepergian pasca-pandemi Covid-19 yakni menghindari penggunaan plastik sekali pakai, mencari akomodasi yang ramah lingkungan, dan membiasakan mematikan AC dan lampu saat keluar kamar penginapan (Andaresta, 2021).

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan menjalankan berbagai macam cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Aldi & Susanti, 2019). Prestasi didalam bekerja merupakan sebuah kebutuhan yang akan dicapai oleh seluruh karyawan dalam bekerja. Prestasi individu karyawan akan sangat mempengaruhi kesuksesan sebuah organisasi. Seluruh organisasi akan selalu berupaya agar dapat meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusianya, sehingga harapan dan tujuan organisasi bisa tercapai. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil dari sebuah pekerjaan yang baik secara kualitas dan kuantitas yang telah diraih oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajiban yang telah diberikan kepadanya (Arif et al., 2020). Prestasi kerja memiliki banyak faktor pendorong diantaranya: motivasi berprestasi, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, sistem kompensasi, pengalaman kerja dan desain pekerjaan (Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti, 2019).

Lingkungan kerja merupakan hal yang cukup penting untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang secara fisik dan non fisik ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi tugas yang diberikan dan lingkungan kerja yang baik akan membantu meningkatkan gairah kerja sehingga karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja. Dengan berdirinya suatu perusahaan, maka manajemen perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja para karyawan perusahaan tersebut. (Nabawi, 2019).

Faktor lain yang bisa meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah pengalaman kerja. Pengalaman merupakan guru terbaik, jadi pengalaman dalam segala aktivitas sangat dibutuhkan. Intinya adalah bahwa manusia belajar dari kesalahan yang pernah mereka lakukan. Pengalaman menumbuhkan potensi didalam diri seseorang. Tergantung pada berbagai pengalaman, potensi secara bertahap akan muncul seiring waktu berlalu. Jadi sebenarnya yang harus diperhatikan seseorang dalam hubungan tersebut ialah keahlian seseorang untuk belajar dari pengalaman, baik yang manis maupun yang pahit. Pengalaman yang bisa merubah perilaku seseorang bisa dikatakan sebagai kesempatan belajar. Nantinya hasil setelah belajar dari pengalaman kerja akan bisa membuat seseorang bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Ndraha, 2017). Pengalaman kerja berhubungan dengan keahlian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya.

Seorang karyawan akan lihai dalam menyelesaikan tugas apabila sudah memiliki banyak pengalaman kerja.

Faktor yang tidak kalah penting adalah motivasi berprestasi (*achievement motivation*). Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan hasil tertentu (Listyanti & Dewi, 2019). Motivasi adalah hal penting yang dapat merubah perilaku seseorang, motivasi juga dapat dikatakan sebagai penyemangat, harapan, penyokong atau kebutuhan yang bisa membakar semangat seseorang untuk menggapai tujuannya. Prestasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi. Pada dasarnya karyawan akan memiliki prestasi kerja yang baik jika perusahaan menyokong pelaksanaan tugas karyawan. Sebuah perusahaan akan memiliki prestasi kerja yang baik jika mendukung pelaksanaan tugas karyawannya. Perusahaan bisa memberi bonus kepada karyawan supaya mereka mempunyai motivasi berprestasi yang baik dalam bekerja untuk menyokong pelaksanaan kerja karyawan (Andika, 2019).

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih yang bergerak di bidang pariwisata perhotelan. Berdasarkan data dari hasil wawancara dengan Manajer HRD d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih, didapatkan beberapa hasil permasalahan diantaranya :

1. Permasalahan yang terjadi terkait prestasi kerja seperti, masih ada karyawan yang hasil kerjanya dirasa kurang memuaskan baik secara kualitas maupun kuantitas, masih ada karyawan yang ketika diberi tugas kurang cekatan untuk langsung melaksanakan tugas tersebut, dan masih ada karyawan yang kurang disiplin waktu.
2. Sementara terkait lingkungan kerja, narasumber mengatakan bahwa pencahayaan di lingkungan sekitar perusahaan dirasa sudah cukup baik, suhu udara didalam ruang kerja juga dirasa cukup baik namun untuk suhu udara diluar ruangan kurang baik, suara bising dari luar cukup mengganggu karena ruangan di perusahaan tidak kedap suara. Kebersihan di sekitar perusahaan juga terjaga dengan cukup baik namun ada saat dimana lingkungan sekitar dirasa kurang bersih dan rapih. Untuk fasilitas dirasa cukup namun masih ada kertas yang seharusnya sudah tidak dipakai dibiarkan di meja kerja.
3. Sedangkan terkait pengalaman kerja narasumber mengatakan bahwa masih ada karyawan yang masa kerjanya terbilang baru, masih ada karyawan yang dirasa kurang terampil dalam mengerjakan tugasnya, masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menguasai pekerjaan di bidangnya, masih ada karyawan yang belum bisa menyelesaikan masalah dengan sendirinya ketika masalah yang datang diluar standar operasional perusahaan.
4. Sementara itu terkait *achievement motivation* atau motivasi berprestasi narasumber mengatakan bahwa masih ada karyawan yang kurang fokus dalam bekerja, masih ada karyawan yang sudah tidak mengejar jabatan karena merasa sudah cukup di posisi saat ini, masih ada karyawan yang telat mengumpulkan tugas namun masih dirasa wajar, dan masih ada karyawan yang tidak berani mengambil risiko dalam melaksanakan tugasnya,

Beberapa penelitian terdahulu membahas variabel lingkungan kerja, pengalaman kerja, prestasi kerja dan motivasi kerja. Seperti yang dilakukan Latifa dan Nurmalasari pada tahun 2018 yang meneliti lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dan menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja (Latifah & Nurmalasari, 2018). Selanjutnya, penelitian terdahulu terkait *achievement motivation* terhadap prestasi kerja yang dilakukan oleh Kadek Nia Listyanti dan A.A Sagung Kartika Dewi pada tahun 2019 menyatakan bahwa motivasi berprestasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap prestasi kerja (Listyanti & Dewi, 2019).

Penelitian terdahulu terkait variabel pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dilakukan oleh Timotius Duha, Paskalis Dakhi dan Sugiarta Sriwibawa Sarumaha menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan prestasi kerja (Timotius Duha, 2019). Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Nailatul Hasanah, Hadi Sunaryo dan Restu Millanintyas yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT. Garam (Persero)) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Hasanah et al., 2020).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan apakah terdapat pengaruh antara *physical work environment* dan *work experience* terhadap *work performance* melalui *achievement motivation* sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi peneliti, penelitian selanjutnya, dan sebagai rekomendasi untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang muncul.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Performance

Menurut (Mangkunegara, 2017) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019).

Physical Work Environment

Menurut (Sofyandi, 2018) menyatakan bahwa lingkungan menempatkan tuntutan-tuntutan organisasi dan para karyawan terhadap produktivitas. Karena lingkungan menjadi kian kompetitif atau terjadinya perubahan teknologi, pemastian kinerja yang unggul menjadi yang terpenting. Menurut (Ariandi, 2014:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut (Nitisemito, 2014:148) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

Work Experience

Pengalaman merupakan suatu proses pembelajaran dan penambahan perkembangan potensi bertingkah laku baik dari pendidikan formal maupun nonformal atau bisa diartikan sebagai suatu proses yang membawa seseorang kepada suatu pola tingkah laku yang lebih tinggi. Suatu pembelajaran juga mencakup perubahan yang relatif tepat dari perilaku yang diakibatkan pengalaman, pemahaman dan praktek. Pengalaman kerja adalah waktu yang digunakan oleh seseorang untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan frekuensi dan jenis tugasnya. Pengalaman kerja adalah lamanya seseorang melaksanakan frekuensi dan jenis tugas sesuai dengan kemampuannya (Syukur, 2014:74).

Achievement Motivation

Achievement motivation merupakan kecenderungan individu berusaha mencapai sukses dan memilih keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan (Singh, 2011). *Achievement motivation* adalah hasrat keinginan yang menggerakkan motif tindakan untuk mencapai

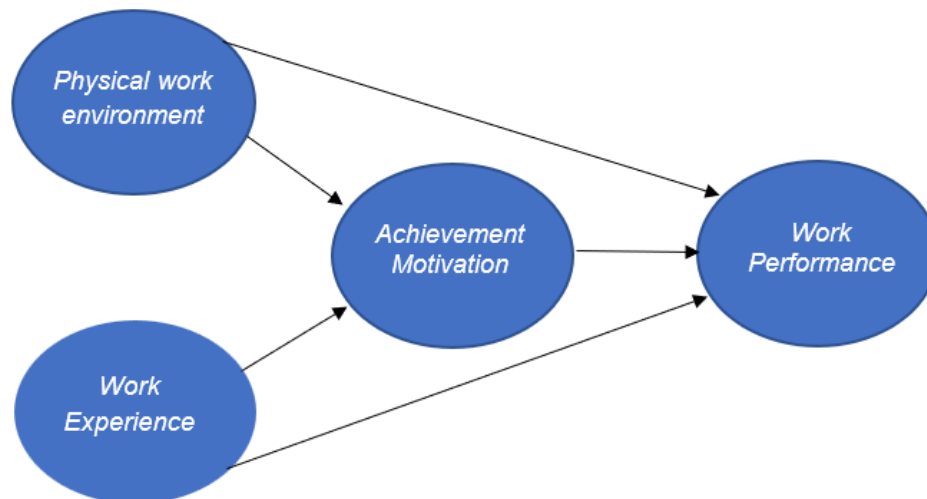
tujuan dengan baik dan memuaskan yaitu berupa keberhasilan atau prestasi akademik maupun non akademik, keinginan mencapai keberhasilan atau prestasi diri inilah menggerakkan pada motif tindakan berupa; perencanaan, semangat juang, usaha tindakan, umpan balik, dan evaluatif.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Latifah & Nurmalasari, 2018) dengan judul penelitian “Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Pertambangan dan Energy Kabupaten Ketapang”. Hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Timotius Duha, 2019) dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Camat Amandraya”. Hasil dari penelitian ini adalah pengalaman kerja terhadap prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Listyanti & Dewi, 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja”. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, serta pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis

H1 : *Physical work environment* berpengaruh terhadap *Work performance*

H2 : *Work experience* berpengaruh terhadap *Work performance*

H3 : *Physical work environment* berpengaruh *Achievement Motivation*

H4 : *Work experience* berpengaruh terhadap *Achievement Motivation*

H5 : *Achievement Motivation* berpengaruh terhadap *Work performance*

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) mempunyai peranan yang krusial untuk menj

METODE

Deskripsi Objek Penelitian

PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih Berdiri pada tahun

2010, dengan nama C'One Hotel & Plaza, pada tahun 2014 berubah nama menjadi d'Arcici Hotel Cempaka Putih dan pada tahun 2018 menjadi PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih.

PT Jakarta Tourisindo Unit d' Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih Didesain sebagai budget hotel di Cempaka Putih yang dan tempat pertemuan kesenangan dan bisnis yang terletak di lokasi yang strategis yaitu di Jl. Letjend Suprpto No.62, RT.8/RW.3, Cempaka Putih Barat, Kec. Cempaka Putih, Kota Jakarta Pusat, dekat dengan kawasan perbelanjaan dan bisnis dan bandara, d'Arcici Al-Hijra Hotel Cempaka Putih menawarkan 2 pilihan akomodasi terbaik dengan harga paling terjangkau di Jakarta dan dengan berbagai fasilitas.

Uji Validitas

Berikut dibawah ini adalah nilai *loading factor* yang berasal dari hasil aplikasi Smart PLS 3.0 pada jawabannya dari responden terhadap pertanyaan dengan berkaitan pada indikator *work performance, physical work environment, work experience* dan *achievement motivation*:

	Work Performance	Physical work environment	Work Experience	Achievement Motivation
WP1	0.863			
WP2	0.796			
WP3	0.806			
WP4	0.800			
WP5	0.774			
WP6	0.847			
WP7	0.570			
WE1		0.843		
WE2		0.821		
WE3		0.901		
WE4		0.890		
WE5		0.669		
WE6		0.630		
WE7		0.854		
WE8		0.810		
WE9		0.771		

WE10	0.723
WEX1	0.869
WEX2	0.767
WEX3	0.825
WEX4	0.817
WEX5	0.804
WEX6	0.822
WEX7	0.824
WEX8	0.745
AM1	0.826
AM2	0.792
AM3	0.901
AM4	0.858
AM5	0.744
AM6	0.697
AM7	0.837
AM8	0.774
AM9	0.650
AM10	0.575

Tabel 1. Nilai Loading Factor

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa nilai masing-masing *loading factor* sudah melebihi 0,50 dari setiap indikator pernyataan. Adapun nilai *loading factor* paling kecil terdapat pada butir WP7 dengan nilai sebesar 0,570, sedangkan nilai *loading factor* paling besar terdapat pada butir WE3 dan AM3 dengan nilai sebesar 0,901.

	<i>Work Performance</i>	<i>Physical work environment</i>	<i>Work Experience</i>	<i>Achievement Motivation</i>
<i>Work Performance</i>	0.785			
<i>Physical</i>		0.796		

<i>work environment</i>	
<i>Work Experience</i>	0.810
<i>Achievement Motivation</i>	0.771

Tabel 2. Nilai Fornell-Larcker Criterium

Berdasarkan tabel 2, uji validitas diskriminan melalui tabel Fornell-Larcker Criterium terdiri dari variabel *Work Performance* (Y) yang memiliki nilai 0.785, variabel *Physical work environment* (X1) dengan nilai 0.796, variabel *Work Experience* (X2) dengan nilai 0.810 dan variabel *Achievement Motivation* (Z) dengan nilai 0.771. Sesuai dengan pernyataan yang diberikan oleh Ghozali, (2014) bahwa setiap nilai konstruk variabel uji validitas yang menunjukkan angka diatas 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup. Sehingga hasil pengukuran uji validitas diskriminan pada variabel-variabel yang diteliti ini dinyatakan valid dan telah memenuhi uji validitas diskriminan.

No	Variabel	Average Variated Extracted (AVE)
1	<i>Work Performance</i> (Y)	0.595
2	<i>Physical work environment</i> (X1)	0.633
3	<i>Work Experience</i> (X2)	0.656
4	<i>Achievement Motivation</i> (Z)	0.616

Tabel 3. Nilai Average Variated Extracted (AVE)

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel yaitu work performance, physical work environment, work experience dan achievement motivation adalah >0,5. Dari hasil AVE, bisa disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian valid dan dapat dilanjutkan untuk pengujian selajutnya.

Uji Reliabilitas

No	Variabel	Composite Reliability
1	<i>Work Performance</i> (Y)	0.935
2	<i>Physical work environment</i> (X1)	0.945
3	<i>Work Experience</i> (X2)	0.938
4	<i>Achievement Motivation</i> (Z)	0.917

Tabel 4. Hasil *Composite Reliability*

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* setiap variabel adalah >0,7 yang membuktikan bahwa variabel yang digunakan andal dan reliabel. Variabel dengan nilai *composite reliability* tertinggi adalah *physical work environment* sebesar 0,945, sedangkan nilai terendah adalah *achievement motivation* sebesar 0,917.

Tabel 5. Hasil *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Aplha
----------	------------------

<i>Work Performance (Y)</i>	0.924
<i>Physical work environment (X1)</i>	0.934
<i>Work Experience (X2)</i>	0.925
<i>Achievement Motivation (Z)</i>	0.893

Sumber: Hasil *Output SmartPLS3.0*, Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel adalah $>0,7$ yang semakin memperkuat bahwa variabel yang digunakan sudah memenuhi kriteria sebagai variabel yang reliabel. Variabel dengan nilai *cronbach's alpha* tertinggi adalah *physical work environment* sebesar 0,934 dan terendah adalah *achievement motivation* sebesar 0,893.

Uji R-Square

	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Work Performance (Y)</i>	0.978	0.977
<i>Achievement Motivation (Z)</i>	0.902	0.899

Tabel 6. Hasil *R-Square*

Evaluasi Goodness of Fit

	SSO	SSE	Q² (=1-SSE/SSO)
<i>Work Performance (Y)</i>	525.000	218.087	0.585
<i>Physical work environment (X1)</i>	750.000	750.000	
<i>Work Experience (X2)</i>	600.000	600.000	
<i>Achievement Motivation (Z)</i>	750.000	366.144	0.512

Tabel 7. Hasil *Q-Square*

Uji Hipotesis

	Original Sampel (O)	Sampel Median (M)	Standard Deviation (STDEV)	T- Statistics (O/STDEV)	P Values
Achievement Motivation -> Work Performance	0.234	0.237	0.069	3.410	0.001

<i>Physical work environment -> Achievement Motivation</i>	1.096	1.093	0.069	15.924	0.000
<i>Physical work environment -> Work Performance</i>	0.255	0.262	0.084	3.038	0.003
<i>Work Experience -> Achievement Motivation</i>	0.161	0.155	0.078	2.063	0.040
<i>Work Experience -> Work Performance</i>	1.022	1.025	0.054	19.067	0.000

Tabel 8. Uji Hipotesis

Pembahasan

Pengaruh Physical Work Environment Terhadap Work Performance

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *physical work environment* memiliki pengaruh sebesar 0.255 positif dan signifikan terhadap *work performance*. Sehingga hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya diterima atau H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Work experience terhadap Work performance

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *work experience* memiliki pengaruh sebesar 1.022 positif dan signifikan terhadap *work performance*. Sehingga hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya diterima atau H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Physical Work Environment Terhadap Achievement Motivation

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *physical work environment* memiliki pengaruh sebesar 1.096 positif dan signifikan terhadap *achievement motivation*. Sehingga hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya diterima atau H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Work Experience Terhadap Achievement Motivation

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *work experience* memiliki pengaruh sebesar 0.161 positif dan signifikan terhadap *achievement motivation*. Sehingga hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya diterima atau H4 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Achievement Motivation Terhadap Work Performance

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *achievement motivation* memiliki pengaruh sebesar 0.234 positif dan signifikan terhadap *work performance*. Sehingga hipotesis yang sudah dibuat sebelumnya diterima atau H5 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.

Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan pengujian menggunakan SmartPLS 3.0, hasil tingkat signifikansi menunjukkan bahwa variabel *achievement motivation* mampu memediasi *physical work environment* sebesar 0.257 dan *work experience* sebesar 0.038 terhadap *work performance*. \

SIMPULAN

Berdasarkan pada hasil analisis data memakai SmartPLS 3.0 mengenai pengaruh dari *physical work environment* dan *work experience* terhadap *work performance* melalui *achievement motivation*, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut

Merujuk pada hasil uji terhadap variabel *physical work environment*, hasilnya mengindikasikan secara terpisah pengaruhnya secara positif dari variabel *physical work environment* pada variabel *work performance* PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih dengan mendapat nilai 0.255 maupun 25,5%.

Merujuk pada hasil uji terhadap variabel *work experience*, hasilnya mengindikasikan secara terpisah pengaruhnya dengan positif maupun signifikan dari *work experience* pada *work performance* PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih memperoleh nilai 1.022 maupun 102,2%.

Merujuk pada hasil uji terhadap variabel *physical work environment*, hasilnya mengindikasikan secara terpisah pengaruhnya dengan positif maupun signifikan dari variabel *physical work environment* pada *achievement motivation* PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih dengan mendapat nilai 1.096 maupun 109,6%.

Merujuk pada hasil uji terhadap variabel *work experience*, hasilnya mengindikasikan secara terpisah pengaruhnya dengan positif maupun signifikan dari variabel *work experience* pada variabel *achievement motivation* PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih memiliki nilai 0.161 maupun 16,1%.

Merujuk pada hasil uji terhadap variabel *achievement motivation*, hasilnya mengindikasikan secara terpisah pengaruhnya dengan positif maupun signifikan dari variabel *achievement motivation* pada variabel *work performance* PT Jakarta Tourisindo Unit d'Arcici Hotel Al Hijra Cempaka Putih memiliki nilai 0.234 maupun 23,4%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Widhi Kurniawan, Z. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Philosophy of Science* (Vol. 4, Issue 4).
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). *Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*. <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Andaresta, L. (2021). *Simak 3 Tren Bisnis Perhotelan pada Masa Pandemi*. <https://hypeabis.id/read/5405/simak-3-tren-bisnis-perhotelan-pada-masa-pandemi>
- Andika, R. B. W. dan R. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 1689–1699.
- Ariandi. (2014). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps Publishing.

- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Azanella, L. A. (2020). *Saat Pandemi Covid-19 Berdampak pada Bisnis Perhotelan Saat Ini*. Kompas.Com. <https://www.kompas.com/tren/read/2020/09/26/102900465/saat-pandemi-covid-19-berdampak-pada-bisnis-perhotelan-saat-ini?page=all>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, R. A. F. J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Ria Rahmatul Istiqomah. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. In *Pustaka Ilmu* (Issue March).
- Hasanah, N., Sunaryo, H., & Millanintyas, R. (2020). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Pada Karyawan PT Garam (Persero)). *E-Jurnal Riset Manajemen*, 9, 150–165. <http://repository.unisma.ac.id/handle/123456789/1497>
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*.
- Hesti Surihatingrum; Tri Bodroastuti. (2019). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1–23.
- Latifah, L., & Nurmalasari, N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada dinas pertambangan dan energi kabupaten ketapang. *Forum Ekonomi*, 20(1), 31. <https://doi.org/10.29264/jfor.v20i1.3311>
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. . S. K. (2019). Pengaruh Motivasi Berprestasi Serta Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5285. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p23>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Ndraha, 2005 : 209. (2017). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Journal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851–1858.
- Nitisemito, A. S. (2014). *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia.
- Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business A Skill-Building Approach*.
- Setiawan, S. (2020). Analisa parsial model persamaan struktural dengan software SMART-PLS Versi 3. In *Tutorial* (pp. 1–95). PPNI Qatar.
- Singh, K. (2011). Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students. *Shared Seasoned International Journal of Topical Issues*, 6(1), 1–12.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian: kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Alfabeta.
- Syukur, A. (2014). *Profesionalisme Guru dalam Mengimplementasikan Teknologi Informasi dan Komunikasi di Kabupaten Nganjuk*. Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan.
- Timotius Duha, P. D. dan S. S. S. (2019). *Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Amandraya*.