

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI JAVA HERITAGE HOTEL PURWOKERTO

Annisa Dwi Maharani¹, Akhmad Darmawan^{2*}, Hengky Widhiandono³, Wida Purwidianti⁴
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Purwokerto
*E-mail Penulis Korespondensi: akhmaddarmawan@ump.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Objek penelitian pada Java Heritage Hotel Purwokerto. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang berjumlah 135 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan data diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemimpin dan karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to test and analyze the influence of motivation, work environment and work ethic on employee performance. The research method used in this research is quantitative research. Research object at Java Heritage Hotel Purwokerto. The sample for this research is all employees of the Java Heritage Hotel Purwokerto, totaling 135 employees using saturated sampling techniques and data obtained from respondents using research instruments using questionnaires. The research results show that the motivation variable has a positive but not significant effect on employee performance, the work environment variable has a positive but not significant effect on employee performance, and the work ethic variable has a positive and significant effect on employee performance. It is hoped that the results of this research will provide benefits for leaders and employees of Java Heritage Hotel Purwokerto.

Keywords: Motivation, Work Environment, Work Ethic, Performance

diterima	10 Januari 2024	direview	13 April 2024	diterbitkan	30 April 2024
----------	-----------------	----------	---------------	-------------	---------------

I. PENDAHULUAN

Menurut Hasibuan, (2020) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien. Mengingat

pentingnya peran sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya sangat penting di suatu perusahaan, jika perusahaan tidak mengelola SDM dengan baik maka tujuan perusahaan akan terhambat.

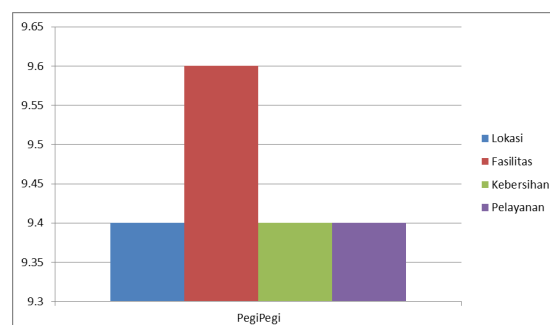
Keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal penting dalam perusahaan, dikarenakan setiap sumber daya memiliki ciri khas tersendiri yang membedakan antara satu dengan yang lainnya, khususnya dalam hal kompetensi. Setiap orang memiliki kompetensi yang berbeda-beda hal tersebut yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Esthi & Marwah (2020), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki kinerja yang baik, salah satunya yaitu Java Heritage Hotel Purwokerto yang merupakan hotel mewah yang terletak di Jl. Dr. Angka No. 71, Karangobar, Sokanegara, Kec. Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Java Heritage Hotel memerlukan peran peningkatan kinerja karyawan dalam pencapaian produktivitas yang tinggi dalam tercapai tujuan perusahaan.

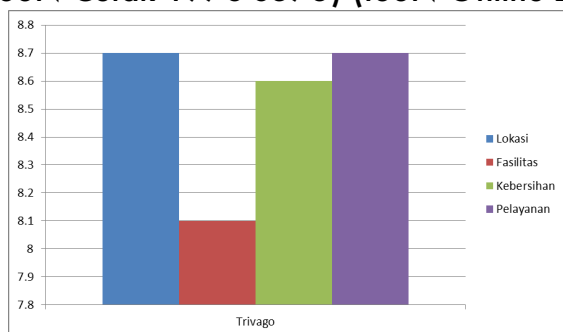
Kinerja karyawan akan dipengaruhi beberapa faktor diantaranya budaya organisasi (Dunggio (2020), Sarumaha (2022)), kompensasi (Yani (2022), Yulandri dan Onsardi (2020)), disiplin kerja (Arifin dan Sasana (2022), Muslimat dan Wahid (2021), Yulandri dan Onsardi (2020), Tumanggor dkk, (2021)), kompetensi (Sarumaha (2022), Tumanggor dkk, (2021)) dan masih banyak lagi. Namun, penelitian ini akan membuktikan pengaruh variabel motivasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan disebabkan karena model tersebut belum pernah diteliti pada penelitian sebelumnya. Kontribusi penelitian ini adalah memberi tambahan bukti

empiris pengaruh variabel tersebut terhadap kinerja.

Java Heritage Hotel dalam meningkatkan kinerja salah satunya melalui suasana kerja menjadi nyaman dan baik di lingkungan perusahaan. Karyawan Java Heritage Purwokerto sudah difasilitasi laptop, setiap departemen diberikan fasilitas kendaraan operasional, setiap ruangan kerja di Java Heritage sudah difasilitasi AC, dan Java Heritage juga memberikan layanan wifi berkecepatan terbaik dikelasnya untuk seluruh tamu dan karyawan sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja di Java Heritage sudah baik. Java Heritage mengadakan reward bagi karyawan berprestasi karena pada dasarnya karyawan Java Heritage sudah bekerja secara optimal. Kode etik dan sikap yang seharusnya dilakukan karyawan Java Heritage sudah tertuang dalam sebuah buku panduan yang setiap karyawan mendapatkannya ketika sudah menjadi bagian dari Java Heritage. Sehingga setiap karyawan bisa selalu melihat dan mengingat apa yang seharusnya dilakukan ketika berada di lingkungan pekerjaan. Dapat dikatakan bahwa etos kerja di Java Heritage sudah dilaksanakan dengan baik.



Gambar 1.
Rating Aplikasi PegiPegi



Gambar 2.
Rating Aplikasi Trivago

Berdasarkan beberapa aplikasi wisata seperti Trivago dan PegiPegi pada tahun (2023), Java Heritage menjadi salah satu penginapan ternyaman di daerah Purwokerto. Hal ini dibuktikan dengan rating pada beberapa aspek yang cukup tinggi di kedua aplikasi tersebut. Berdasarkan rating tersebut disertai beberapa komentar yang menyebutkan Staff dan karyawan memberikan pelayanan terbaiknya. Selain itu, customer juga menyebutkan bahwa lingkungan serta fasilitas yang diberikan sangatlah nyaman. Beberapa pernyataan tersebut memberikan gambaran bagaimana kinerja antar karyawan dan bagaimana karyawan kepada customer. Berlandaskan dari pernyataan sebelumnya perlunya melakukan pengamatan dan pemeriksaan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Motivasi. Menurut Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi adalah pemberian dorongan yang dapat merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja pada seseorang. Berdasarkan teori kebutuhan Abraham H. Maslow (1970) yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan aktualisasi dan pemenuhan diri (*self-actualization*

needs), kebutuhan harga diri (*esteem needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*) dan kebutuhan fisiologis (*physiological needs*). Penelitian mengenai motivasi antara lain Jufrizen & Sitorus, (2021), Shihab dkk., (2022), dan Simanjuntak, (2020), Darmawan dkk., (2022) menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini berbeda dengan Adha dkk., (2019), Sinaga, (2020), dan Saptomo dkk., (2022) menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Tran, (2021), lingkungan kerja merupakan tempat kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang diluar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan dan peraturan-peraturan perusahaan. Berdasarkan teori Jenjang Maslow (1970) Kebutuhan Keamanan dan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*) Teoretis: perlindungan dan stabilitas. Penelitian mengenai lingkungan kerja antara lain, Arini, (2023), Shihab dkk., (2022), dan Pangestuti dkk., (2020), Darmawan dkk., (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berbeda dengan Arianto & Kurniawan, (2020), Nabawi, (2021) dan Wulan, (2019) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja. Menurut Barsah & Ridwan, (2020), Etos Kerja adalah sekumpulan cara kerja positif dalam

berperilaku yang merupakan area kekuatan yang mapan, keyakinan penting, disertai dengan kewajiban penuh terhadap pandangan dunia kerja yang penting. Berdasarkan teori Jenjang Maslow (1970) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*) Teoretis: cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi. Penelitian mengenai etos kerja diantaranya Firdausyi & Kasmari, (2022) dan Simanjuntak, (2020) menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widhiandono, Suyoto, dan Alfalisyo (2021) menyatakan etos kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan Aqsariyanti dkk., (2019) menyatakan etos kerja tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian tersebut adalah apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Java Heritage Hotel Purwokerto. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Java Heritage Hotel Purwokerto. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Java Heritage Hotel Purwokerto. Dalam penelitian ini, penulis hanya menggunakan tiga rumusan masalah saja. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Nurdin dan Djuhartono (2021),

Arianto dan Kurniawan (2020), dan Sembiring (2020)) adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel dan objek penelitian. Penelitian yang dilakukan Nurdin dan Djuhartono (2021) hanya menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan objek PT Denki Engineering Kota Surakarta, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan serta menambahkan satu variabel x yaitu etos kerja dengan objek penelitian Java Heritage Hotel Purwokerto, Kabupaten Banyumas. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto".

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Menurut Darmawan dkk., (2020) kinerja adalah motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam sebuah pekerjaan.

Variabel ini didukung oleh teori Wexley & Yukl yang dijelaskan pada Sinambela, (2017), bahwa kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal

(*reasonable*). Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. (Suwarta : 2020). Kinerja menurut Robbins (2016) terdapat beberapa indikator, yaitu : (1) Kualitas, kualitas adalah taraf /tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu komponen yang dinilai dalam mensurvei pelaksanaan perwakilan, perilaku seperti komitmen, dedikasi, otoritas, keaslian, kolaborasi, ketabahan dan dukungan perwakilan. (2) Kuantitas, setiap unit pengukuran yang terhubung dengan jumlah pekerjaan dan dapat dicocokkan dengan angka atau dinyatakan dalam ukuran numerik disebut kuantitas. Hal ini diketahui dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. (3) Ketetapan waktu, ketetapan waktu yaitu kesesuaian antara waktu dan rencana. Sejauh mana, dalam hal koordinasi, suatu kegiatan selesai pada waktu mulai yang dimaksudkan dengan output waktu maksimal yang tersedia untuk aktivitas lain. (4) Efektivitas, efektivitas adalah sejauh mana suatu program, sebagai suatu kerangka kerja dengan aset dan kantor tertentu, dapat mencapai tujuan dan sasaran tanpa melupakan sumber daya dan sarana tersebut atau menerapkan tekanan yang tidak semestinya terhadap pelaksanaannya. (5) Kemandirian, kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, mencapai sesuatu atas motivasinya sendiri dan untuk keperluannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupaun berpikir dan kreatif,

inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dan usahanya. (6) Komitmen kerja, komitmen kerja adalah kesanggupan karyawan atau anggota organisasi untuk tetap dalam memelihara suatu nilai sebagai upaya pencapaian tujuan organisasi secara umum.

Motivasi

Harahap & Tirtayasa (2020) motivasi adalah pemberian dorongan yang dapat merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja pada seseorang. Variabel ini didukung oleh teori kebutuhan Abraham H. Maslow (1970) yang berpendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan aktualisasi dan pemenuhan diri (*self-actualization needs*), kebutuhan harga diri (*esteem needs*), kebutuhan sosial (*social needs*), kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*) dan kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).

Indikator motivasi kerja menurut Ilham dkk., (2019) antara lain sebagai berikut:: (1) Responsibility, artinya seseorang harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. (2) Prestasi kerja, yaitu mengerjakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. (3) Kesempatan promosi, yaitu kesediaan untuk menerima upah yang sesuai dengan pekerjaannya. (4) Pengakuan kinerja, yaitu keinginan untuk menerima lebih dari imbalan utama. (5) Pekerjaan yang menantang, bekerja dengan keinginan untuk berlatih memahami bidang Anda.

Penelitian mengenai motivasi antara lain, Jufrizen & Sitorus, (2021), Shihab dkk., (2022), dan Simanjuntak, (2020), Darmawan

dkk., (2022) menyatakan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Darmadi (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di dekat karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan individu untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Variabel ini didukung oleh teori Jenjang Maslow (1970) *Kebutuhan Keamanan dan Rasa Aman (Safety and Security Needs)* Teoretis: perlindungan dan stabilitas. Menurut Sedarmayanti, (2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: (1) Penerangan, sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan. (2) Suhu udara, suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. (3) Kebisingan, sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka. (4) Penggunaan warna, termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan. (5) Ruang yang dibutuhkan, ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi. (6) Kemampuan untuk bekerja, *workability* meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan

ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

(7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya, penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian mengenai lingkungan kerja antara lain, Arini, (2023), Shihab dkk., (2022), dan Pangestuti dkk., (2020), Darmawan dkk., (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Etos Kerja

Menurut Barsah & Ridwan, (2020), Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Variabel ini didukung oleh teori Jenjang Maslow (1970) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)* Teoretis: cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi.

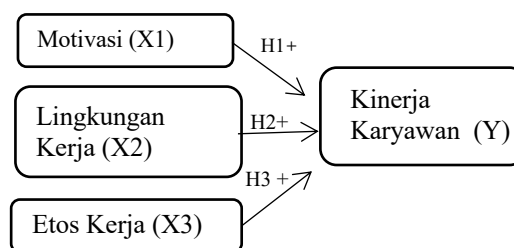
Tiga indikator utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018) dalam A Rahman (2019): (1) Keahlian interpersonal, keahlian interpersonal adalah komponen yang berkaitan dengan seberapa baik pekerja dapat membangun hubungan dengan orang lain, apakah ikatan itu dengan rekan kerja atau orang-orang dari luar perusahaan. Keahlian interpersonal meliputi kebiasaan, sikap, cara, penampilan dan perilaku yang digunakan pegawai pada saat disekitar orang lain serta mempengaruhi bagaimana individu

berinteraksi dengan orang lain. Indikator yang digunakan untuk mengetahui keahlian interpersonal pegawai meliputi karakteristik pribadi untuk memfasilitasi hubungan interpersonal yang baik dan dapat memberikan kontribusi dalam kinerja pegawai, karena kerjasama termasuk unsur penting. Keterampilan interpersonal karyawan ditandai oleh tujuh belas sifat: kesopanan; Keramahan; kebahagiaan; perhatian; menyenangkan; bantuan koperasi; Cinta; Diligence; kesetiaan; kerapian, kesabaran, penghargaan; kerja keras; Kerendahan hati; emosi dan kemauan yang stabil. (2) Inisiatif, inisiatif adalah kualitas yang dapat membantu memotivasi pekerja untuk terus menjadi lebih baik dalam apa yang mereka lakukan daripada langsung puas dengan tingkat kinerja mereka saat ini. Faktor ini sering dikaitkan dengan lingkungan yang telah berkembang di tempat kerja dalam perusahaan. Cerdas, kreatif, dan penuh ide; Ambisius; efisien; efektif; asyik; berkomitmen; tahan lama; tepat; Diverifikasi; mandiri dan fleksibel; Abadi; Selain itu, proyek yang memuaskan karyawan dapat dicirikan oleh enam belas atribut, termasuk keterampilan. (3) Dapat diandalkan, dapat diandalkan adalah aspek yang berhubungan dengan harapan terhadap kinerja pegawai. Pekerja diharapkan untuk memenuhi persyaratan minimal organisasi tanpa pergi di atas dan di luar untuk melakukan tugas-tugas yang tidak dalam lingkup mereka. Salah satu hal yang diingat perusahaan untuk para pekerjanya adalah ini. Seorang karyawan yang dapat diandalkan memiliki tujuh atribut berikut: arah; kepatuhan terhadap aturan; Dapat diandalkan; Kepercayaan; Hati;

Kejujuran; dan ketepatan waktu. Penelitian mengenai etos kerja diantaranya Firdausy & Kasmari, (2022) menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simanjuntak, (2020). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widhiandono, Suyoto, dan Alfalisyado (2021) menyatakan etos kerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

H3: Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut bagan Kerangka Pemikiran dalam penelitian:



II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian dengan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner yang dibagikan kepada 135 karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. Populasi dari penelitian ini yaitu semua karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang berjumlah 135 orang. Metode yang digunakan sampling jenuh, menurut Sugiyono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 135 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh dan sebanyak 135 responden yang berasal dari semua karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang cukup mewakili untuk diteliti.

Setelah kuesioner terkumpul kemudian data diolah menggunakan SPSS versi 26 dan dilakukan Uji Validitas dan Reabilitas untuk menguji apakah data yang dihasilkan bersifat valid dan reliabel. Kemudian dilakukan Uji Asumsi Klasik untuk menguji apakah data bersifat normal kemudian apakah terdapat gejala multikolinieritas serta terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Setelah data dikatakan layak sebagai bahan uji maka kemudian dilakukan Uji Analisis Regresi Linier Berganda. Persamaan model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Kinerja adalah hasil pekerjaan dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya. Hal ini dapat dinilai dari beberapa indikator menurut Robbins (2016), yaitu (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan Waktu (4) Efektivitas (5) Kemandirian (6) Komitmen Kerja.

Bagaimana seorang karyawan dihargai prestasinya dan diberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi tersebut digambarkan melalui motivasi. Menurut Ilham dkk., (2019) Indikator motivasi meliputi (1) Responsibility (2) Prestasi Kerja (3) Kesempatan Promosi (4) Pengakuan Kinerja (5) Pekerjaan yang Menantang.

Suasana kerja baik fisik maupun nonfisik merupakan salah satu hal penting dalam sebuah perusahaan. Sedarmayanti (2019) mengemukakan beberapa indikator yaitu, (1) Penerangan (2) Suhu udara (3) Kebisingan (4) Penggunaan

warna (5) Ruang yang dibutuhkan (6) Kemampuan untuk bekerja (7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya.

Etos kerja yang merupakan kode etik karyawan dalam lingkungan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan bagi setiap karyawan. Tiga indikator utama dari etos kerja, menurut Priansa (2018) dalam A Rahman (2019) (1) Keahlian interpersonal (2) Inisiatif (3) Dapat diandalkan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

Uji Validitas

Setiap butir pernyataan pada setiap variabel menerima nilai r yang ditentukan > tabel r pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), atau 0,000, berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dikatakan valid, karena nilai signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga hasil pengujian ini dapat dilanjutkan.

Uji Realibilitas

Berdasarkan pengujian reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha yaitu sebesar Cronbach's Alpha > 0.70. Berdasarkan hasil pengujian tersebut menunjukkan Cronbach Alpha X1 sebesar 0,931, X2 sebesar 0,971, dan X3 sebesar 0,828 lebih besar dari 0.70. Artinya kuesioner yang digunakan pada penelitian ini reliabel atau konsisten.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan variabel residual atau kesalahan dalam model regresi memiliki distribusi normal. Hasil pengujian yang dilakukan, diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-

tailed) sebesar 0,052. Karena nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,052 > dari 0,05 (lebih besar). Maka dalam uji normalitas kolmogrov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang dilakukan, diketahui nilai Tolerance untuk variabel X1 (Motivasi) sebesar 0.637, variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 0.960, dan variabel X3 (Etos Kerja) sebesar 0,639. Semua nilai Tolerance ketiga variabel di atas lebih dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF variabel X1 (Motivasi) sebesar 1.570, variabel X2 (Lingkungan Kerja) sebesar 1.042, variabel X3 (Etos Kerja) sebesar 1.565. Semua nilai VIF ketiga variabel di atas lebih kecil dari 10.00. Maka dalam uji multikolinearitas di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas dalam uji regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan, nilai signifikan dari variabel motivasi 0,064 > 0,05, variabel lingkungan kerja 0,743 > 0,05 dan variabel etos kerja 0,778 > 0,05 menunjukkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Metode ini digunakan untuk menganalisis Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Etos kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapatkan

persamaan model regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Y=

$$0.207+0.041X_1+0.005X_2+0.902X_3$$

Menarik kesimpulan dari temuan persamaan regresi di atas, kita dapat mengatakan bahwa: α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai Kinerja karyawan adalah 0,207 unit jika tidak ada perubahan motivasi, lingkungan kerja, atau etos kerja, menurut positif 0,207.

β_1 = Nilai koefisien regresi variabel motivasi menunjukkan nilai positif sebesar 0.041 menyatakan bahwa setiap peningkatan Motivasi 1 satuan menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0.041 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan/tetap.

β_2 = Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0.005 mengklaim bahwa, asumsi bahwa semua faktor lain bersifat tetap atau konstan, setiap kenaikan unit di lingkungan kerja menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,005 unit.

β_3 = Nilai koefisien regresi variabel Etos Kerja menunjukkan nilai positif sebesar 0.902 mengklaim bahwa, jika semua faktor lain dipertahankan konstan atau stabil, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,902 unit untuk setiap peningkatan etos kerja unit.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja, etos kerja, dan motivasi untuk menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan adalah 94,8%, dan variabel yang tidak termasuk dalam model penelitian ini merupakan sisa 5,2% dari penjelasan, yang ditunjukkan oleh nilai R^2 yang disesuaikan dari model regresi yang

dikembangkan untuk penelitian ini, yaitu 0,948.

Uji Hipotesis**Uji Parsial (Uji t)**

Tabel 1. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Standardized Coefficients		Sig.
	Beta	t	
(Constant)		2.460	.015
M (X1)	.046	1.879	.062
LK (X2)	.006	.319	.750
EK (X3)	.945	38.455	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan pada tabel analisis regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 1,879 dan diperoleh t tabel dengan signifikan 0,05 (df = n-k = 133) maka t tabel sebesar 1,977 dengan sig 0,062 > 0,05 dengan demikian t hitung > t tabel (1,879 < 1,977 dan sig 0,062 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 0,319 dan diperoleh t tabel dengan signifikan 0,05 (df = n-k = 133) maka t tabel sebesar 1,977 dengan sig 0,750 > 0,05 dengan demikian t hitung > t tabel (0,319 < 1,977) dan sig 0,750 > 0,05, maka H_a ditolak dan H₀ diterima, artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 38,455 dan diperoleh t tabel dengan signifikan 0,05 (df = n-k = 133) maka t tabel sebesar 1,977 dengan sig 0,000 < 0,05 dengan demikian t hitung > t tabel (38,455

> 1,977) dan sig 0,000 < 0,05, maka H_a diterima dan H₀ ditolak, artinya secara parsial variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan karena berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan, artinya motivasi tetap penting diberikan namun peneliti tidak menemukan pengaruh yang signifikan dalam variabel tersebut.

Penelitian ini sejalan dengan teori Herzberg (1959) dalam Marjaya & Pasaribu (2019), yang dikenal sebagai teori motivasi dua-faktor. Kedua faktor tersebut disebut dissatisfier-satisfier, motivator hygiene atau faktor ekstrinsik-interistik, bergantung pada pembahasan dari teori. Penelitian awal yang memancing munculnya teori ini memberikan dua kesimpulan spesifik. Pertama, adanya serangkaian kondisi ekstrinsik, konteks pekerjaan yang menimbulkan ketidakpuasan antarkaryawan ketika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, kondisi tersebut tidak selalu memotivasi karyawan. Kondisi ini adalah dissatisfier atau faktor hygiene, karena faktor-faktor itu diperlukan untuk mempertahankan, setidaknya, suatu tingkat dari tidak adanya kepuasan. Faktor-faktor tersebut diantaranya: a) Gaji b) Keamanan pekerjaan c) Kondisi kerja d) Status e) Prosedur

perusahaan f) Kualitas pengawasan teknis g) Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha dkk., (2019), Saptomo dkk., (2022), dan Sinaga, (2020) menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori Herzberg (1996), Steers (1997) dalam Lestari (2019) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Dysfunctional audit behavior sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap locus of control, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau turnover intention yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya time pressure (tekanan) dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas dimana teori atribusi dalam kinerja karyawan hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula. Teori tersebut menjelaskan bahwa seorang karyawan pada

dasarnya membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Hasil penelitian sejalan dengan Arianto & Kurniawan, (2020) menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain itu didukung Nabawi, (2021) dan Wulan, (2019).

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel, variabel etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil menunjukkan selain pengetahuan dan keterampilan, karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto juga harus memiliki komitmen, ketekunan, dan integritas dalam pekerjaan mereka ketika bersaing untuk mendapatkan pekerjaan. Karyawan juga akan berkinerja baik jika pekerjaan mereka sejalan dengan panggilan jiwa mereka. Hasil ini didukung oleh Firdausy & Kasmari, (2022) menyatakan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Simanjuntak, (2020). Berdasarkan teori jenjang Maslow (1970) *Kebutuhan Sosial (Social Needs)* Teoretis: cinta, persahabatan, perasaan memiliki dan diterima dalam kelompok, kekeluargaan, asosiasi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kesimpulan penelitian ini adalah Motivasi secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Java Heritage Hotel Purwokerto. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Java Heritage Hotel Purwokerto. Etos Kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Java Heritage Hotel Purwokerto.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

Bagi pihak manajemen Java Heritage Hotel Purwokerto diharapkan dapat mempertahankan motivasi dan lingkungan kerja serta lebih fokus pada etos kerja apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti selanjutnya diharapkan perlu meluaskan hasil penelitian ini dengan objek kajian lainnya yang berbeda selain perhotelan seperti pemerintahan dan perusahaan. Sebab pada objek perhotelan telah menghasilkan nilai R^2 tinggi sebesar 94,8%.

V. DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aqsariyanti, L., Sjahrudin, H., & Razak, N. (2019). Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 1(1), 27–36.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Lingkungan Kerja dan Motivasi (2). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. (3), 10.
- Barsah, A., & Ridwan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 3(1), 141–150. <https://doi.org/10.33753/madani.v3i1.101>
- Butarbutar, dkk. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*
- Darmawan, dkk. (2022). Motivasi, Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 12, 47-56.
- Dunggio. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bina Taruna Gorontalo Volume VII Nomor 1*.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020). Kinerja karyawan : motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *Forum Ekonomi*, 22(1), 130–137. <https://doi.org/10.29264/jfor.v22i1.6654>
- Firdausyi, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Manajemen*, 7(1), 307–318.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1),

- 120–135.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *PT. Bumi Aksara*.
- Hasibuan, M. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: *PT Bumi Aksara*. (2003). *Organisasi Dan Motivasi; Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Java Heritage Hotel. Java heritage Hotel Purwokerto. Tersedia dalam:
<https://javaheritagehotel.com>
<https://www.trivago.co.id/en-ID/oar/java-heritage-hotel-purwokerto>
https://www.pegipegi.com/hotel/banyumas/java_heritage_hotel_purwokerto_952364
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 841–856.
- Ketut Setia Wati, N., Wayan Rustiarini, N., Made Sunarsih, N., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, F. (2023). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Profesionalisme, Tekanan Anggaran Waktu, Ambiguitas Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Kumpulan Hasil Riset Mahasiswa Akuntansi (KHARISMA)*, 5(1), 158–172.
- Lestari (2019). Locus Of Control Dan Time Pressure Sebagai Variabel Pemoderasi Hubungan Stress Kerja Auditor Pada Perilaku Disfungsional Audit. *Jema : Journal of Economic, Management and Accounting Adperti* - Vol 1 No 1.
- Marjaya dan Pasaribu (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1*.
- Muslimat dan Wahid. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS. Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 4, No. 2*.
- Nabawi, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.
<https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Nurdin., Djuhartono. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Denki Engineering. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*.
- Pangestuti, N. A., Ekonomi, F., & Sarjanawiyata, U. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery*. 10(2), 79–85.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada updt puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Saptomo., dkk. (2022). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 18 No. 1 April 2024

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

- Cakrawala Management Business Journal 5 (1), 83-98.
- Sarumaha. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)* Vol. 1, No. 1, Mei (2022), Page 28-36
- Sembiring. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman* Vol.13, No. 1.
- Shihab, M. R., Prahawati, W., & Maria, V. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. So Good Food Manufacturing Kabupaten Tangerang Tahun 2020. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(3), 5479–5492. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/semnas/article/view/1696/1356>
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 44–85. <https://doi.org/10.30743/jmb.v2i1.2358>
- Sinaga, R. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Takeda Indonesia. *Aliansi : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 65–74. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v13i2.24>
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Sugiyono (Ed.); 23rd ed.). Alfabeta.
- Tran, Q. H. N. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136–154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Tumanggor., dkk. (2021) Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen : Jurnal Ekonomi Usi* Vol. 3 No. 1.
- Wahjono., dkk. (2019). Pengantar Manajemen. Raja Grafindo Persada.
- Widhiandono., Suyoto., & Alfalisyo. (2021). Efek mediasi Etos Kerja pada Pengaruh Religius terhadap Kesuksesan (kinerja) Bisnis. Seminar Nasional Hasil Penelitian dan Pengabdian Pada Masyarakat VI Tahun 2021 “Pengembangan Sumberdaya Menuju Masyarakat Mandiri Berbasis Inovasi Ipteks” Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Wulan, C. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Duke Law Journal*, 1(1).
- Yani. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol 3 no 2.
- Yulandri dan Onsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Budgeting : Journal of Business, Management and Accounting* Volume 1, Nomor 2. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v1i2.1238>