

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung)

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

NEAZEL AFRIAN

381743004



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi pada Grand Aquila Hotel Bandung)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Sarjana (S1)
Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun Oleh :

NEAZEL AFRIAN

381743004



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI STAN INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2021

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Grand
Aquila Hotel Bandung)

Penulis : Neazel Afrian

NIM : 381743004

Bandung, 28 Januari 2021

Mengesahkan,

Pembimbing

Ketua Program Studi,

(Dede Suryana, Ir., M.Si.)

(Evan Jaelani, S.T., M.M.)

Mengetahui,

Pembantu Ketua I,

(Patah Herwanto, S.T., M.Kom.)

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Grand Aquila Hotel Bandung)

Oleh :

NEAZEL AFRIAN

381743004

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari, Kamis tanggal, 28 Januari 2021 dan telah melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 28 Januari 2021

Mengetahui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	Dede Suryana, Ir., M.Si.	Pembimbing	
2	Dr. Nur Hayati, S.E., M.Si.	Penguji 1	
3	Evan Jaelani, S.T., M.M.	Penguji 2	

PERNYATAAN PLAGIARISME

Saya yang bertanda di bawah ini:

Nama : Neazel Afrian

NIM : 381743004

Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung)”** telah di tulis secara sungguh-sungguh dan merupakan hasil karya sendiri, dan saya tidak melakukan plagiarism atau pengutipan atas karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam masyarakat akademik. Apabila di kemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku.

Bandung, 28 Januari 2021

Peneliti,

Neazel Afrian
NIM. 381743004

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya.”

(Q.S Al Baqarah: 286)

“Jika pendidikan tidak mendorong manusia untuk berjuang mewujudkan impiannya, berbagi dan berkarya untuk berkontribusi pada lingkungannya, serta mengokohkan keimanan pada sang pencipta, maka untuk apa pendidikan itu ada?”

(Lenang Manggala)

“Menghafal adalah cara yang susah payah untuk mengkoleksi informasi. Tapi dalam proses itu sesungguhnya kita tak dilatih menggunakan informasi itu buat memecahkan masalah.”

(Goenawan Mohamad)

PERSEMBAHAN

“Untuk Ibu, Bapak, Kakak beserta keluarga besar dan semua sahabat yang selalu mencintai dengan tulus, yang selalu menjaga dan memberikan semangat serta dukungan karena Allah SWT”

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden. Dengan menggunakan teknik *probability sampling* dan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Hipotesisnya diuji dengan analisa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Koefisien Korelasi dan Uji Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine "The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance Studies at Grand Aquila Hotel Bandung". This type of research is associative, which is a study that asks about the relationship between two variables. The number of samples in this study were 52 respondents. By using probability sampling techniques and data collection techniques through distributing questionnaires. The hypothesis was tested by analyzing the validity test, reliability test, t test, correlation coefficient and multiple linear regression test. The results of this study indicate that the work environment and work motivation simultaneously have no significant effect on employee performance variables. Hypothesis testing partially shows that work environment variables have no significant effect on employee performance variables. And the work motivation variable has no significant effect on employee performance variables.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamiin, segala puji dan syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala tauhid, rahmat dan hidayah-Nya, serta peneliti haturkan doa dan rasa syukur karena peneliti telah menyelesaikan dengan baik tugas akhir (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Grand Aquila Hotel Bandung)”**. Skripsi ini disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandri.

Peneliti menyadari sepenuhnya keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan, dan bantuan berbagai pihak baik bersifat material maupun non material “spiritual”. Untuk itu peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang selalu memberikan limpahan rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada peneliti selama pembuatan skripsi ini.
2. Kedua orang tua tercinta, Bapak (Iwan Setiawan) dan Ibu (Yayah Charlia) yang selalu memberikan doa, dukungan dan motivasi selama penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas keduanya dengan kebaikan yang besar, memudahkan segala urusannya, melapangkan hatinya dan menyelamatkan keduanya dari fitnah dunia dan akhirat, allahuma amin.
3. Bapak Dede Suryana, Ir., M.Si, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, memberi bimbingan, arahan, motivasi dan nasehat kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
5. Bapak Dr. Chairuddin, Ir., M.M., M.T, selaku Ketua STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
6. Bapak Ferdiansyah Ritonga, S.E., M.Ak, selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri Bandung.
7. Bapak Patah Herwanto, S.T., M.Kom selaku Wakil Ketua 1 Bidang Akademik STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
8. Seluruh dosen STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan motivasi selama perkuliahan.
9. Kepala dan seluruh staf Administrasi, BAAK, BAUK, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung yang telah membantu dalam mengurus segala urusan administrasi dan lain-lain.
10. Sahabat satu perjuangan peneliti dalam menempuh pendidikan di STIE STAN Indonesia Mandiri, Irfan Nursyaid Achlan Firdaus, Dian Rustandi, Handayani Uwais Al Qarni, Rizky Yanuar Agasi, Ariefin Mukminin dan yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Teman-teman kampus STIE STAN IM angkatan 2018 terimakasih telah berbagi pengalaman, kenangan, canda dan tawa, serta cerita yang menyenangkan selama masa kuliah ini.
12. Keluarga besar teman-teman Manajemen dan Akutansi STIE STAN IM 2018, 2019, dan 2020 terima kasih untuk waktunya selama kuliah kenangan bersama kalian akan jadi salah satu yang paling berharga selama hidup peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, maka dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan penelitian. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai informasi bagi semua yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Bandung, 28 Januari 2021

Peneliti,

Neazel Afrian

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBARAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

PERNYATAAN PLAGIARISME

MOTTO

PERSEMBAHAN

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Hasil Penelitian	6
1.4.1 Manfaat Teoritis	6
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8

2.1 Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	15
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	16
2.1.3 Motivasi.....	18
2.1.3.1 Pengertian Motivasi.....	18
2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi	19
2.1.3.3 Unsur Penggerak Motivasi.....	21
2.1.3.4 Teori-Teori Motivasi	23
2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja	26
2.1.4 Kinerja.....	28
2.1.4.1 Pengertian Kinerja.....	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	30
2.1.4.3 Ukuran Kinerja.....	31
2.1.4.4 Indikator Kinerja	32
2.2 Penelitian Sebelumnya	33

2.3 Kerangka Teoritis.....	35
2.4 Hipotesis Penelitian.....	36
BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN	37
3.1 Objek Penelitian	37
3.2 Lokasi Penelitian.....	37
3.3 Metode Penelitian	37
3.3.1 Unit Analisis.....	38
3.3.2 Populasi dan Sampel	38
3.3.2.1 Populasi	38
3.3.2.2 Sampel.....	39
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel	39
3.3.4 Teknik Pengumpulan Data	40
3.3.5 Jenis dan Sumber Data	41
3.3.5.1 Jenis Data	41
3.3.5.2 Sumber Data	41
3.3.6 Operasional Variabel.....	42
3.3.7 Instrumen Pengukuran.....	44
3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	45
3.3.8.1 Uji Validasi	45
3.3.8.2 Uji Reliabilitas.....	46
3.3.9 Teknik Analisis Deskriptif	46
3.3.9.1 Rentang Skala.....	47

3.3.10 Analisis Korelasi Antar Variabel	48
3.3.10.1 Analisis Regresi Berganda	49
3.3.10.2 Standar Deviasi	50
3.3.11 Pengujian Hipotesis.....	50
3.3.11.1 Uji F (Uji Simultan)	50
3.3.11.2 Uji T (Uji Parsial).....	51
3.3.12 Koefisien Determinasi (R^2).....	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Profil Responden.....	53
4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	53
4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	55
4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	56
4.2 Pengujian Kualitas Instrumen	56
4.2.1 Uji Validitas	57
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	59
4.3 Analisis Deskriptif	60
4.3.1 Tanggapan Responden	61
4.3.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja	61
4.3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja	66
4.3.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan	72
4.3.2 Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel.....	78

4.3.2.1 Rata-rata dan Standar Deviasi	78
4.3.2.2 Korelasi Antar Variabel	79
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	80
4.3.3.1 Uji F (Uji Simultan)	81
4.3.3.2 Uji T (Uji Parsial).....	82
4.3.4 Koefisien Determinasi (R^2).....	84
4.3.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	85
4.3.5.1 Pembahasan.....	85
4.3.5.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.3.5.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	85
4.3.5.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	86
4.3.6 Implikasi.....	87
4.3.6.1 Implikasi Teoritis	87
4.3.6.2 Implikasi Praktis.....	87
4.3.7 Keterbatasan	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	89
5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran.....	90
5.2.1 Saran Teoritis	90
5.2.2 Saran Praktis.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan.....	3
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	38
Tabel 3.2 Skala Nilai	40
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	43
Tabel 3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	44
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	47
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan	49
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	50
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja.....	51
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel.....	52
Tabel 4.9 Kriteria Penilaian Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.10 Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis	54
Tabel 4.11 Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja	54
Tabel 4.12 Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai	55

Tabel 4.13 Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja.....	55
Tabel 4.14 Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah	56
Tabel 4.15 Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja	56
Tabel 4.16 Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin.....	57
Tabel 4.17 Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja	57
Tabel 4.18 Resume Skor Variabel Lingkungan Kerja.....	58
Tabel 4.19 Saya diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan	58
Tabel 4.20 Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan	59
Tabel 4.21 Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja	59
Tabel 4.22 Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan.....	60
Tabel 4.23 Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	60
Tabel 4.24 Atasan dan rekan kerja di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan.....	61
Tabel 4.25 Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan	61

Tabel 4.26 Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	62
Tabel 4.27 Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja	62
Tabel 4.28 Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.....	63
Tabel 4.29 Resume Skor Variabel Motivasi Kerja.....	63
Tabel 4.30 Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan	64
Tabel 4.31 Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain	65
Tabel 4.32 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	65
Tabel 4.33 Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan waktu yang telah ditentukan.....	66
Tabel 4.34 Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan	66
Tabel 4.35 Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang diharapkan.....	67
Tabel 4.36 Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.....	67

Tabel 4.37 Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif	68
Tabel 4.38 Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten ..	68
Tabel 4.39 Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	69
Tabel 4.40 Resume Skor Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.41 Rata-rata dan Standar Deviasi	70
Tabel 4.42 Korelasi Antar Variabel.....	71
Tabel 4.43 Uji F (Uji Simultan)	73
Tabel 4.44 Uji T (Uji Parsial).....	74
Tabel 4.45 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Maslow's Hierarchy of Needs	23
Gambar 2.2 Bagan Kerangka Teori	36

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

Lampiran 2 : Tabel Hasil Kuesioner

Lampiran 3 : Uji Validitas

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif, Korelasi Antar Variabel, Uji Simultan, Uji Regresi, dan

Uji Determinasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berpartisipasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktifitas organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruh untuk mencapai tujuan sebuah organisasi. Kinerja atau performa karyawan yang baik akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil kinerja karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Hasibuan (2002:160), "Kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan". Berdasarkan pengertian di atas kinerja ialah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan segala tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan pendapat lain tentang kinerja juga disampaikan oleh Prawirosentono (1999:2) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Sehingga kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Menurut Sunyoto (2013:43), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Sedangkan pendapat Nitisemito (2000:183) mengemukakan bahwa, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja danyang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya.

Selain faktor lingkungan kerja, demi tercapainya tujuan organisasi karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada saat kinerja karyawan menurun akan mengakibatkan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk

mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian 2003:138).

Lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di Grand Aquila Hotel. Sehingga wajib bagi pemimpin perusahaan memposisikan lingkungan kerja yang kondusif dan menciptakan motivasi yang kuat pada karyawan. Grand Aquila Hotel adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan, jasa perhotelan, yang kegiatan usahanya menyediakan kamar bagi para wisatawan domestik ataupun mancanegara. Guna menjaga kinerja karyawan dalam melayani tamu, Grand Aquila Hotel harus memperhatikan lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi perilaku individu sedangkan motivasi merupakan faktor internal dalam diri karyawan khususnya di Grand Aquila Hotel. Maka dari itu sangat penting untuk menjaga lingkungan kerja dan motivasi kerja oleh pemimpin perusahaan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari administrasi umum Grand Aquila Hotel, maka dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan
Grand Aquila Hotel Bandung Tahun 2019

No	Jumlah Karyawan	Bulan	Hari Kerja	Keterangan			Total Tidak Hadir	%
				S	I	A		
1	108	Januari	26	2	7	9	18	16.67
2	108	Februari	24	4	5	13	22	20.37
3	108	Maret	26	2	2	16	20	18.52
4	108	April	26	2	4	15	21	19.44
5	108	Mei	26	3	7	14	24	22.22
6	108	Juni	26	7	9	15	31	28.70
7	108	Juli	26	9	5	13	27	25.00

8	108	Agustus	26	4	7	13	24	22.22
9	108	September	26	9	8	12	29	26.85
10	108	Oktober	26	5	10	15	30	27.78
11	108	November	26	6	7	16	29	26.85
12	108	Desember	26	5	14	10	29	26.85

Sumber: Data administrasi umum Grand Aquila Hotel 2019

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan Grand Aquila Hotel 2019 tidak sepenuhnya melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan secara antusias. Hal itu terlihat dari angka absen karyawan dari bulan maret sampai bulan juni yang mengalami peningkatan. Begitu juga pada bulan agustus sampai bulan oktober mengalami peningkatan tingkat absensi karyawan. Tingkat absensi inilah yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Jika absensi mengalami peningkatan itu artinya karyawan tidak bekerja secara maksimal di perusahaan.

Guna mendukung dan memperkuat penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang sama membahas tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Heri Supriyatno dan M. Djudin Mukzam (2018) pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara simultan dan persial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Rabia Imran, et al (2012).

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, et al (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian yang Jajang Amiroso dan Mulyanto (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian terdahulu tentang motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dilaksanakan oleh Keruja EK, dan Elegwa Mukuru (2013) dan didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Heri Supriyatno dan M.

Djudin Mukzam (2018) Tidak semuanya penelitian tentang motivasi kerja akan selalu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena terdapat penelitian yang kontradiktif dengan teori bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) Pendapat tersebut juga didukung oleh penelitian yang Harry Murti, dan Veronika A. Srimulyani (2013)

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu dalam melakukan penelitian ini penulis tertarik untuk mengambil judul **"PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus di GRAND AQUILA HOTEL BANDUNG)"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka masih perlu dilakukan penelitian selanjutnya yang mengkaji tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun diidentifikasi masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan Grand Aquila Hotel Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah di atas maka dapat dijabarkan tujuan penelitian dalam penyusunan skripsi ini untuk mengetahui:

1. Lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.
4. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan Grand Aquila Hotel Bandung.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, identifikasi masalah serta tujuan penelitian di atas, maka dengan adanya penelitian ini diharapkan, dapat memberikan manfaat atau kegunaan praktis dan teoritis khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan bagi yang membutuhkan informasi dengan penelitian ini :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Bagi peneliti

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2) Bagi Akademis

Dapat dijadikan sumber pemikiran untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dan sebagai sarana informasi bagi para pembaca yang akan mengadakan penelitian mengenai bidang yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan pada pihak Grand Aquila Hotel Bandung, berupa informasi empiris yang dapat digunakan sebagai berikut :

- a) Bahan evaluasi dan pertimbangan bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- b) Dasar perencanaan di masa yang akan datang dalam hal kebijakan sumber daya manusia.

2) Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (1994:04) manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari proses yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:02) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia menurut Schuler, et al (1992:04) adalah pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Menurut H Simamora (2006:02) manajemen sumber daya manusia adalah hal-hal berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Milkovich dan Boudreau (1997:03) bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari:

- Staffing: recruiting, selection, separations and diversity;

- Training and development: careers, continuous learning and mentoring;
- Compensation: base pay on markets, pay for performance, benefit/non financial;
- Employee relations: communications, grievance/dispute resolutions, unions relations, safety and health;
- Work structure: job analysis, teams, performance management, employee involvement.

Robert L Mathis dan John H. Jackson (2001:03) juga menyatakan aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi untuk berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas, dimana mencakup:

- Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia berkait erat dengan bagaimana mengantisipasi permintaan sumber daya manusia. Pada tahap perencanaan ini dilakukan analisis yang tepat tentang kebutuhan sumber daya manusia. Untuk melakukan perencanaan diperlukan sistem informasi sumber daya manusia yang sangat memegang peranan penting untuk membuat prediksi dan penentuan kebutuhan sumber daya manusia bagi organisasi.

- Kesetaraan kesempatan kerja

Kepatuhan pada hukum dan peraturan, kesetaraan kesempatan bekerja dapat mempengaruhi aktivitas sumber daya manusia lainnya dan menjadi bagian yang tidak terpisah dari manajemen sumber daya manusia, misalnya perencanaan strategis sumber daya manusia harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini.

- Perekrutan

Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi baik dari aspek jumlah sumber daya manusia maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan. Dengan mengerti apa yang dilakukan oleh karyawan maka analisis pekerjaan adalah dasar dari fungsi perekrutan. Uraian pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dapat dipersiapkan untuk proses perekrutan. Proses seleksi adalah untuk memilih orang yang memenuhi kriteria persyaratan untuk mengisi pekerjaan yang lowong.

- Pengembangan sumber daya manusia

Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada karyawan baru, pelatihan keterampilan kerja. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan berkesinambungan diperlukan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan semua karyawan, supervisor, manajer diperlukan untuk menyiapkan organisasi menghadapi tantangan ke depan. Perencanaan karir mengidentifikasi jalur dan aktivitas setiap individu yang berkembang di organisasi.

- Kompensasi dan keuntungan

Kompensasi diberikan pada karyawan yang melakukan pekerjaan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan insentif.

- Kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja

Kesehatan dan keselamatan fisik dan mental karyawan adalah hal yang utama. Undang-Undang Keselamatan Kerja (Occupational Safety and Health Act atau OSHA) telah membuat organisasi lebih tanggap atas isu kesehatan keselamatan kerja. Keamanan tempat kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sering terjadi di lingkungan kerja. Manajemen

sumber daya manusia harus mampu meyakinkan para karyawan bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang aman.

- Hubungan tenaga kerja dan buruh/manajemen

Hubungan antara manajer dan bawahannya harus ditangani dengan efektif jika ingin karyawan dan organisasi mau tumbuh bersama. Hak-hak karyawan harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak serikat kerja. Pihak organisasi harus selalu mengembangkan, mengkomunikasikan dan memperbarui kebijakan dan prosedur sumber daya manusia sehingga pimpinan dan karyawan tahu apa yang diharapkan.

Pandangan senada juga dikemukakan Harris dan Ogbonna (2001:04) bahwa aktivitas manajemen sumber daya manusia meliputi:

- Planning;
- Staffing;
- Evaluating and compensating;
- Improving;
- Maintaining effective employer-employee relationships.

Berdasarkan pendapat para ahli maka aktivitas manajemen sumber daya manusia di era sekarang ini meliputi:

- Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan ini berkaitan dengan menentukan jumlah dan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi, oleh karena itu perencanaan sumber daya manusia diawali dengan analisis kebutuhan. Dasar analisis ini akan dibuat perencanaan sumber daya manusia dalam jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun) dan jangka panjang (di atas 5 tahun)

- Rekrutmen dan seleksi

Pada tahap ini hendak mencari karyawan di pasar tenaga kerja melalui media massa, alumni, kantor tenaga kerja, dan sebagainya kemudiandilakukan proses seleksi yaitu pemilihan sejumlah pelamar yang tepat melalui seleksi administrasi ataupun melalui tes lisan/tulisan. Proses seleksi dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana pengetahuan dan keterampilan, sikap dan kepribadian karyawan sesuai persyaratan kerja pada organisasi bersangkutan.

- Penempatan karyawan

Menempatkan karyawan pada satuan tugas sesuai dengan keahlian.

- Pemberian kompensasi dan penghargaan

Kompensasi diberikan sebagai balas jasa yang telah diberikan. Penghargaan dapat berbentuk penghargaan positif seperti gaji, pemberian insentif, liburan, sedangkan penghargaan negatif berupa hukuman disiplin, dsb.

- Pengembangan karyawan

Para karyawan perlu dikembangkan dalam rangka peningkatan kualitas kerja dan pelayanan. Pendidikan dan latihan dilakukan agar karyawan dapat mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi serta caracara kerja baru, promosi digunakan mengembangkan karyawan melalui perpindahan ke jenjang lebih tinggi. Mutasi dilakukan dengan memindahkan karyawan ke unit lain tanpa mengubah jenjang yang ada.

- Pemberhentian

Pemberhentian dilakukan sesuai dengan aturan yang mengikat bagi karyawan. Pemberhentian dapat dilakukan atas keinginan organisasi, keinginan karyawan, pensiun atau sebab-sebab lainnya yang diatur undang-undang.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015:56) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

Sedangkan, Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Serta, Reksohadiprojo dan Gitosudarmo (2015: 151) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya baiaya produksi tiap tahun.

2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny (2019:57) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkunga kerja yang kondusif

sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Mahmudah Enny (2019:58) adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Mahmudah Enny (2019:58) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Penentuan yang di catur dalam lingkungan kerja merujuk pada ada Lee dan Brand (2005) indikator lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Tingkat konsentrasi
2. Pendengaran jelas
3. Privacy terjaga
4. Tidak ada gangguan visual
5. Tidak bising

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) yaitu sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Suasana kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja
4. Keamanan

Sedangkan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2016:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban udara di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Getaran mekanis di tempat kerja
6. Bau tidak sedap di tempat kerja
7. Tata warna di tempat kerja
8. Dekorasi di tempat kerja
9. Musik di tempat kerja
10. Keamanan di tempat kerja

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin "*Motive*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang terdapat dalam diri organism yang menyebabkan organism itu bertindak atau berbuat. Selanjutnya diserap dalam bahasa Inggris *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Menurut W.H.Haynes dan J.L. Massie (2001:07) "*motive is a something within the individual which incities him to action*". (Motif adalah sesuatu yang timbul pada seseorang untuk bertindak). Motivasi dapat pula berarti sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Hasibuan (2001:08) menyatakan bahwa: motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Abraham Maslow (Robbin dan Coulter, 2010) mendefinisikan motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme.

Sedangkan menurut Siagian (2003) Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut teori pengharapan yang dikemukakan oleh Vroom dalam Handoko (1999) yaitu "Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi terhadap seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk Dapat Hidup

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- Memperoleh kompensasi yang layak
- Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- Kondisi kerja yang aman dan nyaman

b. Keinginan untuk Dapat Memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan, contoh: keinginan untuk memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk Memperoleh Penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orangtua, untuk memperoleh status social yang tinggi orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk Memperoleh Pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
 - Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk Berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Apalagi keinginan berkuasa atau menjadi pimpinan dalam arti positif, yaitu keinginan untuk menjadi kepala.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

a. Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang Memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

c. Supervise yang Baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya Jaminan Pekerjaan

Mereka bekerja bukan hanya hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e. Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja, dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukan hal itu, jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang Fleksibel

Peraturan bersifat melindungi dan memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada karyawan.

2.1.3.3 Unsur Penggerak Motivasi

Menurut Sagir (Sastrohadiwiryo, 2002:268-270) Menyatakan bahwa unsur-unsur penggerak motivasi, diantaranya:

1. Kinerja (*Achievement*)

Seorang yang memiliki keinginan berkinerja bagai suatu “kebutuhan” atau *need* dapat mendorong mencapai sasaran. Melalui suatu *Achievement Motivation Training (AMT)* maka *Enterpreneurship*, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan perangsang yang kuat. Pengakuan atas kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi dan hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam

bentuk piagam penghargaan atau medali, dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menentang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) atau rumongso handarbeni akan menimbulkan motivasi untuk turut rasa bertanggung jawab.

5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah. Apalagi jika perkembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas kinerja.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

2.1.3.4 Teori-Teori Motivasi

1. Teori hierarki kebutuhan

Menurut Maslow (Robbin dan Coulter, 2010:110) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang disusun dalam suatu hierarki berikut ini:

Gambar 2.1



Maslow's Hierarchy of Needs

- **Kebutuhan Fisiologi (*Physiological Needs*)**

Merupakan kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang diantaranya meliputi kebutuhan akan makanan, pakaian, dan tempat tinggal. Dalam situasi kerja yang termasuk kategori antara lain gaji dan kondisi kerja.

- *Kebutuhan kesehatan dan keamanan (Safty and Security Needs)*

Merupakan kebutuhan akan keselamatan dan rasa aman akan bertindak sebagai motivator apabila kebutuhan fisiologis telah terpuaskan secara minimal. Kebutuhan antara lain kebutuhan akan perlindungan akan ancaman, pertentangan dan lain-lain.

- *Kebutuhan sosial (Social Needs)*

Merupakan kebutuhan dominan bila kedua kebutuhan sebelumnya telah terpenuhi kebutuhan ini meliputi kebutuhan akan persahabatan, afiliasi serta berinteraksi yang memuaskan dengan orang lain.

- *Kebutuhan penghargaan (Esteem Needs)*

Merupakan kebutuhan ego, status dan penghargaan yang meliputi kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

- *Kebutuhan aktualisasi diri (Self Actualization Needs)*

Merupakan kebutuhan yang paling tinggi dalam hierarki kebutuhan tingkat berikutnya yang meliputi kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara minimal.

Pendapat Maslow bahwa faktor kebutuhan dapat membangkitkan seseorang untuk berperilaku, akan tetapi kebutuhan tersebut harus dipenuhi secara bertahap tidak dapat secara langsung pada tahapan yang lebih tinggi tanpa mengikuti tahapan sebelumnya.

2. Teori X dan Y McGregor

Teori McGregor (Robbin dan Coulter, 2010:111) Mengasumsikan 2 sikap manusia dalam bertindak. Teori ini dikenal dengan teori X dan Y. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat

dibedakan atas manusia penganut teori X yaitu pandangan negatif yang mengasumsikan bahwa para pekerja memiliki sedikit ambisi, pemalas, tidak menyukai pekerjaan, menghindari tanggung jawab, dan perlu untuk dikendalikan agar dapat bekerja secara maksimal, dan manusia penganut teori Y yaitu pandangan positif yang mengasumsikan para karyawan menikmati pekerjaan, menyukai pekerjaan, mencari dan menerima tanggung jawab dan berlatih mengarahkan diri.

3. Teori dua faktor Herzberg

Teori dua faktor Herzberg (Robbin dan Coulter, 2010: 112) menyatakan bahwa yang dapat membuat orang termotivasi dan puas disebabkan oleh dua hal yaitu:

- Faktor Higienis (*Hygiene Factors*)

Faktor ini tidak akan meningkatkan motivasi namun faktor ini tidak akan menimbulkan ketidakpuasan. Yang termasuk dalam faktor ini antara lain gaji, pengawasan, hubungan antar pekerja, kondisi kerja. Faktor-faktor ini bertindak sebagai pencegah ketidakpuasan.

- Faktor Motivasi (*Motivations Factors*)

Faktor ini akan memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Yang termasuk kategori ini antara lain pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi, tantangan dan tanggung jawab. Terpenuhinya faktor ini menyebabkan orang merasa puas tetapi bila tidak terpenuhi tidak akan mengakibatkan ketidakpuasan yang berlebihan.

4. Teori tiga kebutuhan McClelland

Teori McClelland (Robbin dan Coulter, 2010:113) mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja, diantaranya:

- **Kebutuhan pencapaian (*Need For Achievement*)**
Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik dari sebelumnya dan selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih baik lagi.
- **Kebutuhan akan afiliasi (*Need For Affiliation*)**
Kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, dan tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
- **Kebutuhan akan kekuatan (*Need For Power*)**
Kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2.1.3.5 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. **Gaji (*Salary*)**
Gaji berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.
2. **Supervisi**
Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerjaan melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.
3. **Kebijakan dan Administrasi**

Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai subjek.

4. Kubungan Kerja

Untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

5. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berperforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performa yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya. pekerjaan yang tidak disenangi dan kurang menantang.

7. Peluang untuk Maju

Peluang untuk maju (*advance*) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Peluang bagi pengembangan potensi diri akan menjadi motivasi yang kuat bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.

8. Pengakuan atau Penghargaan (*Recognition*)

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dari/atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi nonfinansial.

9. Keberhasilan (*Achievement*)

Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

10. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Tanggung jawab bukan saja atas pekerjaan yang baik, tetapi juga tanggung jawab berupa kepercayaan yang diberikan sebagai orang yang mempunyai potensi.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut Seymour dalam Swasto (Priyoni, 1996:185) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan yang dapat diukur. Sedangkan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara (2000:577), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Brahmasari (2004:577) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang diinginkan oleh organisasi.

Definisi diatas menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan kriteria atau standart mutu. Ketika membicarakan kinerja, biasanya berfikir tentang dimensi baik-buruk. Artinya, apabila seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika tidak, berarti berkinerja buruk.

Beragamnya definisi kinerja menunjukkan konsep kinerja belum mendapatkan kata sepakat diantara para peneliti. Secara umum, menurut Mitchell (1988:186), kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara:

1. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu (misalnya, rata-rata pukulan)
2. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi (misalnya, kehadiran)
3. Kinerja bisa menunjukkan perolehan-perolehan (outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakantindakan tertentu (misalnya, penjualan)
4. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat-sifat global daripada perilaku spesifik (misalnya ketegasan, keramahan)
5. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil-hasil perilaku kelompok daripada perilaku individu (seperti, kemenangan permainan)

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologi, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (Motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut Donnely, et, al (Sinambela, 2016:487) Terdapat 6 faktor yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Dorongan
3. Kemampuan, kebutuhan, dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal dan persepsi tingkat imbalan
6. Kepuasan kerja

2.1.4.3 Ukuran Kinerja

Menurut Noe, et al (2010:461) terdapat lima ukuran kinerja yang dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. **Kesesuaian Strategi**

Sejauh apa sistem manajemen kinerja menampilkan kinerja pekerjaan yang sesuai dengan strategi, sasaran, dan budaya organisasi.

2. **Keabsahan**

Sejauh apa ukuran kinerja menilai seluruh dan hanya aspek-aspek kinerja pekerjaan yang penting.

3. **Keandalan**

Keadaan ukuran kinerja yang tidak berubah-ubah sejauh apa ukuran kinerja bebas dari kesalahan.

4. **Penerimaan**

Sejauh apa ukuran kinerja dianggap memuaskan atau memadai bagi orang-orang yang menggunakannya.

5. **Kekhusuan**

Sejauh apa ukuran kinerja memberikan bimbingan terperinci kepada para karyawan tentang hal-hal yang mereka harapkan dan cara mereka dapat memenuhi harapan-harapan tersebut.

Sedangkan pendapat lainnya tentang ukuran kinerja disampaikan oleh Sedarmayanti (2016:221) yaitu:

1. **Aspek Finansial**

2. **Kepuasan Pelanggan**

3. **Operasi Bisnis Internal**

4. **Kepuasan Karyawan**

5. **Kepuasan Komunitas dan Shareholder/Stakeholder**

6. **Waktu**

2.1.4.4 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins (2006) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dari :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas kerja
5. Kemandirian kerja

Menurut Ismail (2013) indikator -indikator kinerja meliputi:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundangundangan dan sebagainya.
2. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran. Indikator proses menggambarkan perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau dilakukan selama pelaksanaan kegiatan berlangsung, khususnya dalam proses mengolah masukan menjadi keluaran.
3. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan/atau nonfisik.
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
5. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.

6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Wirawan (2009) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja,
2. Kualitas Kerja, dan
3. Efisiensi Pelaksanaan Tugas.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Guna mendukung penelitian ini, maka penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dijadikan sebagai alat empiris yang dapat memperkuat penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, Tjia Fie Tjoe dan Naga (2012). Penelitian ini dilakukan pada CV MUM Indonesia dengan responden berjumlah 30 orang dan alat analisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Handayani (2015). Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Berganda. Berdasarkan analisis Motivasi Kerja dan lingkungan kerja secara persial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada Tingkat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi 0.854 dan nilai α sebesar 0.05 ($\text{sig} > \alpha$), secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen di Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya.

Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015). Teknik analisa yang digunakan adalah regresi berganda dengan responden berjumlah 33 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai tetap di PDAM Madiun yang berjumlah 156 tidak termasuk direksi. Penentuan pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh dan analisis regresi sederhana dan regresi berganda serta path analysis. Hasil peneliti menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Kiruja EK dan Elegwa Mukuru (2013). Penelitian ini dilakukan pada institusi pelatihan teknik level menengah *public* di Kenya dengan responden berjumlah 315 orang dan alat analisis menggunakan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Zahra Idrees, Xia Xiping, Khuram Shafi, Liu Hua dan Amna Nazeer (2015). Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* dengan sampel 310 guru dari 16 *universities* di dua kota yaitu Islamabad dan Rawalpindi dan alat analisis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Rabia Imran, Afsheen Fatima, Arshad Zaheer, Imran Yousaf dan Iram Batool (2012). Penelitian yang dilakukan pada sektor manufaktur di Pakistan dengan teknik *sampling purposive sampling* yang berjumlah 215 responden dan alat analisis yang digunakan yaitu *struktural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jajang Amiroso dan Mulyono (2015). Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perencanaan Pengembangan Daerah Sukoharjo Indonesia dengan responden berjumlah 215 orang dan menggunakan *path regression analysis* sebagai alat analisis data. Hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian-penelitian di atas menerangkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun pada penelitian di atas terdapat penelitian yang kontradiktif yang tidak mendukung penelitian ini.

2.3 Kerangka Teoritis

Pada kerangka berpikir ini dapat dihubungkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga penting sekali menganalisis penelitian ini secara konseptual antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

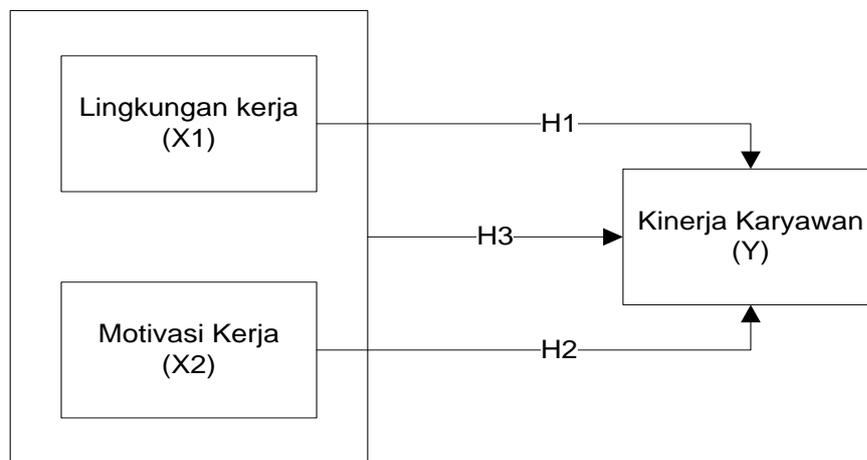
Lingkungan kerja terdiri dari keamanan karyawan, hubungan yang baik antara rekan kerja, adanya penghargaan bagi yang bekerja dengan baik, adanya motivasi guna peningkatan kerja dan partisipasi dalam pengambilan keputusan perusahaan. Sedangkan menurut Alex S. Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (Sinambela 2016:481) kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang dimiliki individu dalam organisasi. Oleh sebab itu, penting sekali meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Menurut Beer (2006:23) yang menyatakan motivasi sebagai suatu proses untuk menggerakkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku guna mencapai tujuan.

Dari pemikiran yang telah ditulis, dapat kita ketahui bahwa dengan lingkungan kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebagaimana dapat kita lihat bagan kerangka pemikiran penelitian pada gambar bagan 2.1 di bawah ini:

Gambar 2.2

Bagan Kerangka Teoritis



2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan gambar 2.1 Bagan Kerangka Teori di atas maka dapat disajikan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga terdapat pengaruh parsial yang tidak signifikan dari lingkungan kerja karyawan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H2 : Diduga terdapat pengaruh parsial yang tidak signifikan dari motivasi kerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
- H3 : Diduga terdapat pengaruh simultan yang tidak signifikan dari lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

BAB III

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dalam skripsi ini adalah variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2009: 15) variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi penyebab terjadinya perubahan atau timbulnya variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen Menurut Sugiyono (2017:39) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Grand Aquila Hotel Bandung yang berlokasi di jalan Dr. Djunjunan No. 116 (Terusan Pasteur) Kecamatan Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat. Grand Aquila Hotel Bandung ini merupakan salah satu hotel bintang lima di Bandung, yang sudah berdiri sejak tahun 1995.

3.3 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2013:3) bahwa metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kunci, data, tujuan, dan kegunaan.

Metode penelitian yang digunakan penulis yaitu penelitian dengan metode deskriptif dan metode verifikatif. Menurut Moh. Nazir (2011:54), mengatakan

bahwa metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan metode penelitian verifikatif menurut (Sugiyono, 2013:11) adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara setiap variabel independen dan dependen yang kemudian diuji menggunakan analisis hipotesis.

3.3.1 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran, 2009). Menurut Zulganef (2008) unit analisis adalah sumber informasi mengenai variabel yang akan diolah dalam penelitian. Penulis melakukan penelitian ini mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, maka unit analisisnya adalah karyawan Grand Aquila Hotel Bandung yang di jadikan responden.

3.3.2 Populasi dan Sampel

3.3.2.1 Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun presentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2013:90) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak yang bekerja di Grand Aquila Hotel Bandung yang berjumlah 108 karyawan.

3.3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:91) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif*(mewakili).

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel

Teknik sampel yang diambil berdasarkan teknik *probability sampling*; *simple random sampling*, dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri.

Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan kontrak sebanyak 108 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel/Jumlah Responden

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; $e = 0,1$

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

Jadi, rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Slovin adalah antara 10-20% dari populasi penelitian.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 108 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut

$$n = \frac{108}{1 + (108 \times 0,1^2)} = 51,9$$

Disesuaikan oleh peneliti menjadi 52 responden.

Berdasarkan perhitungan diatas sampel yang mejadi responden dalam penelitian ini di sesuaikan menjadi sebanyak 52 orang, hal ini dilakukan untuk mempermudah dalam pengolahan data dan untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk mengumpulkan data sesuai tata cara penelitian sehingga diperoleh data yang dibutuhkan. Menurut Sugiyono (2012:224), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (Sugiyono, 2012:193-194).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuesioner. Kuesioner merupakan alat teknik pengumpulan data yang

dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Iskandar, 2008: 77). Kuesioner ini disebarakan kepada 52 karyawan Grand Hotel Aquila Bandung.

3.3.5 Jenis dan Sumber Data

3.3.5.1 Jenis Data

Menurut Sugiyono (2015), jenis data dibedakan menjadi dua, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data yang berupa kualitatif dan kuantitatif.

Data kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini berupa nama dan alamat obyek penelitian. Dan data kuantitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif penelitian ini berupa kuesioner ke karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung yang bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner.

3.3.5.2 Sumber Data

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sumber data primer, yaitu merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian (Indriantoro: 2009). Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Aquila Hotel Bandung dengan jumlah responden 52 karyawan.

3.3.6 Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2013:39) Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono menjelaskan kembali bahwa menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut variabel stimulus, prediktor. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel independen dengan notasi (X) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen dengan notasi (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Berikut ini adalah rincian lebih lanjut mengenai variabel-variabel dari teori yang dijabarkan dalam dimensi dan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Konsep	Indikator	Item	Skala
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lingkungan Kerja (X_1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito 2015)	Hubungan Karyawan	1, 2	Ordinal
		Suasana Kerja	3, 4	
		Tersedianya Fasilitas Kerja	5, 6	
		Keamanan	7, 8	
Motivasi Kerja (X_2)	Motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. (Abraham Maslow : Robbin dan Coulter, 2010)	Kebutuhan Fisiologi	1, 2	Ordinal
		Kebutuhan akan Rasa Aman	3, 4	
		Kebutuhan Sosial	5, 6	
		Kebutuhan akan Penghargaan	7, 8	
		Kebutuhan Aktualisasi Diri	9, 10	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal (Robbins: 2006).	Kuantitas	1, 2	Ordinal
		Kualitas	3, 4	
		Ketepatan Waktu	5, 6	
		Efektivitas	7, 8	
		Kemandirian	9, 10	

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.7 Instrumen Pengukuran

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengumpulkan atau memperoleh data dalam melakukan suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2017) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian administrasi, pendidikan, dan sosial adalah skala *Likert*, skala *Guutman*, *rating scale*, *semantic deferential*.

Secara umum teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah teknik skala *Likert*. Penggunaan skala *Likert* menurut Sugiyono (2013:132) adalah skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Menurut Sugiyono (2013:132) berpendapat bahwa macam-macam skala pengukuran dapat berupa: skala nominal, skala ordinal, skala interval, dan skala rasio, dari skala pengukuran itu akan diperoleh data nominal, ordinal, interval, dan rasio.

Penelitian ini menggunakan skala ordinal, menurut Sugiyono (2010:98) skala ordinal adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur.

Menurut Sugiyono (2017:93) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata dan untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban tersebut dapat diberi skor. Misalnya sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Nilai

Jawaban	Skala Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (R)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Instrumen penelitian menggunakan skala *Likert* dapat di buat dalam bentuk *checklist* maupun pilihan berganda (Sugiyono, 2017). Sikap atau pendapat responden terhadap masing-masing variabel dinyatakan dalam skala 1-5 instrumen untuk mengukur variabel ini mengadaptasi pada 23 pernyataan yang diadaptasi dari Bintoro dan Daryanto (2017) dan Ihedinmah et al., (2015).

3.3.8 Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Dalam penelitian ini untuk melakukan pengujian kualitas pengukuran, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas pada penelitian ini. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Adapun perjalanan masing-masing pengujian tersebut adalah sebagai berikut.

3.3.8.1 Uji Validasi

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Menurut Siregar (2013:46) menjelaskan bahwa validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

Dalam penelitian ini untuk melakukan uji validitas dibantu dengan menggunakan *Software SPSS versi 25*. Bila korelasi tiap faktor postif dan besarnya nilai koefisien korelasi $> 0,3$ maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, dan apabila koefisien korelasi $< 0,3$ maka dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid sehingga harus diperbaiki atau dibuang (Sugiyono, 2016:126).

3.3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan *cronbach's alpha*. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reliabel (*reliable*) jika koefisien variabelnya lebih dari 0,6.

3.3.9 Teknik Analisis Deskriptif

Definisi statistik deskriptif menurut Sugiyono (2017: 147) bahwa statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran (*pie chart*), pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan prosentase. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antar variabel melalui analisis korelasi antar variabel, melakukan prediksi dengan analisis regresi dan membuat perbandingan dua nilai rata-rata data sampel atau populasi. Dalam pengujian ini di bantu oleh *Software SPSS versi 25*.

3.3.9.1 Rentang Skala

Teknik analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi dengan tujuan untuk mengetahui tingkat perolehan nilai atau skor variabel penelitian dalam kategori : Sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Kuesioner untuk Grand Aquila Hotel Bandung memiliki rentang skala 1-5 yang sudah disebutkan pada tabel 3.2 dengan jumlah sampel 52 responden. Setelah skor ditemukan serta dikumpulkan melalui kuesioner, maka menggunakan rumus rentang skala sebagai berikut :

$$Rs = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternative jawaban tiap item atau klasifikasi jawaban

Rentang skor untuk lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Rs = \frac{52(5-1)}{5} = 41,6 ; \text{dibulatkan menjadi } 42$$

Dengan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa rentang skala yang digunakan untuk Grand Aquila Hotel Bandung adalah 42.

Skor paling tinggi $52 \times 5 = 260$

Skor paling rendah $52 \times 1 = 52$

Maka penilaian kriteria pada Grand Aquila Hotel Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Kriteria Penilaian Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja
Karyawan

Skor	Kriteria
52 – 94	Sangat Rendah
95 – 137	Rendah
138 – 180	Sedang
181 – 223	Tinggi
224 - 266	Sangat Tinggi

Sumber: Diolah oleh peneliti

3.3.10 Analisis Korelasi Antar Variabel

Untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dihitung dengan koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2016:228) korelasi digunakan mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Rumus untuk menganalisis korelasi parsial dan simultan menggunakan rumus korelasi Product Moment Pearson. Sedangkan untuk kriteria pengujian hasil korelasi menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

1. Jika signifikan $< 0,05$, maka hubungan antar variabel signifikan
2. Jika signifikan $> 0,05$, maka hubungan antar variabel tidak signifikan

Untuk dapat memberikan penafsiran terhadap koefisien korelasi yang ditentukan tersebut besar atau kecil pengaruhnya.

Tabel 3.4
Interpretasi Koefisien Korelasi

Internal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang
0,60 – 0,79	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi (Sugiyono, 2012: 257)

3.3.10.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda, yaitu metode analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variable bebas terhadap variable terikat. Dimana peneliti akan menggunakan analisis ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh anatara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi dari motivasi kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = standar *error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

3.3.10.2 Standar Deviasi

Standar deviasi merupakan ukuran penyimpangan yang diperoleh dari akar kuadrat dari rata-rata jumlah kuadrat deviasi antara masing-masing nilai dengan rataratanya. Dalam penelitian ini, perhitungan standar deviasi dilakukan dengan menggunakan *SPSS versi 25*.

3.3.11 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

3.3.11.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Rumusan hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

Kriteria pengujian yaitu :

Dimana : F_{tabel} yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 3,18

$$F_{tabel} = F(k; n - k) = F(2; 52 - 2) = F(2;50) = 3,18$$

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ diterima

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ ditolak

3.3.11.2 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2013:98) Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumusan hipotesis pada penelitian ini, yaitu :

Uji T statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$).

Dimana : Ttabel yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,010

$$\begin{aligned} & \text{Ttabel} & = \\ t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) & = t\left(\frac{0,05}{2}; 52 - 2 - 1\right) = t(0,025; 49) = 2,010 \end{aligned}$$

Thitung > Ttabel = Ho diterima

Thitung < Ttabel = Ho ditolak

3.3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Siregar (2015) koefisien determinasi merupakan angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi

Jika nilai determinasi (R^2) semakin besar maka dapat dikatakan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independent (X_1, X_2) serta variabel dependen (Y) semakin besar, namun jika nilai determinasi (R^2) semakin kecil maka dapat dikatakan bahwa pengaruh signifikan dari variabel independent (X_1, X_2) serta variabel dependen (Y) semakin kecil.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Penulis akan melakukan analisis data secara deskriptif maupun statistik. Dalam penelitian ini gambaran karakteristik biografis responden yang ingin diketahui adalah usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Grand Aquila Hotel Bandung, sedangkan sampel yang digunakan adalah 52 karyawan di Grand Aquila Hotel Bandung.

Responden yang telah melakukan pengisian kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum dan para responden penelitian. Gambaran umum dari responden sebagai subjek penelitian satu persatu dapat diuraikan sebagai berikut :

4.1.1 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi penelitian berdasarkan usia dapat dikemukakan sebagai berikut :

Tabel 4.1
Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
18 – 20 Thn	5	9,6
21 – 25 Thn	15	28,8
26 – 35 Thn	26	50,1
> 36 Thn	6	11,5
Total	52	100

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.1 proporsi responden berdasarkan tingkat usia di bagi kedalam empat tingkatan, karyawan yang dijadikan responden paling banyak adalah responden berusia antara 26-35 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 50,1%, diikuti dengan yang berusia 21-25 tahun sebanyak 15 responden dengan persentase sebesar 28,8%, lalu diikuti dengan responden berusia lebih dari 36 tahun sebanyak 6 responden dengan persentase sebesar 11,5% dan yang berusia 18-20 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 9,6%. Data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan Grand Aquila Hotel Bandung lebih banyak responden yang berusia berkisar 25 sampai 35 tahun. Hal ini dikarenakan perusahaan lebih mencari karyawan yang berpengalaman dibidangnya serta stamina nya masih fit.

4.1.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	28	53,8
Perempuan	24	46,2
Total	52	100

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.2 proporsi responden ditinjau dari segi jenis kelamin yang dijadikan responden yakni paling banyak adalah 28 responden laki-laki dengan persentase sebesar 53,8% dan diikuti responden perempuan sebanyak 24 responden dengan persentase sebesar 46,2%. Data tersebut menjelaskan bahwa mayoritas karyawan di Grand Aquila Hotel Bandung adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan laki-laki dapat bekerja dengan sistem shift.

4.1.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMA/SMK	20	38,5
Diploma	11	21,1
S1	20	38,5
S2	1	1,9
Total	52	100

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.3 proporsi responden berdasarkan tingkat pendidikan dibagi 4 kategori, persentase paling terbesar adalah SMA/SMK dan S1 yang sama-sama memiliki 20 responden dengan persentase sebesar 38,5,5%, diikuti oleh responden Diploma sebanyak 11 responden dengan persentase sebesar 21,1%, dan yang terakhir dengan pendidikan S2 sebanyak 1 responden dengan persentase sebesar 1,9%. Banyaknya responden yang memiliki pendidikan SMA/SMK sebagai karyawan dikarenakan mayoritas di antara karyawan terbentur biaya untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi. Hal itu yang membuat lulusan SMA/SMK langsung terjun di dunia pekerjaan dan minat yang masih rendah untuk melanjutkan ke jenjang lebih tinggi menjadi faktor lainnya.

4.1.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan

Tabel 4.4

Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja di Perusahaan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 1 Thn	8	15,4
1 – 2 Thn	14	26,9
2 – 5 Thn	25	48,1
> 5 Thn	5	9,6
Total	52	100

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.4 proporsi diatas dapat diketahui bahwa lamanya bekerja responden yang paling banyak yaitu 2 – 5 tahun dengan 25 responden dengan persentase sebesar 48,1%, diikuti dengan yang 1 – 2 tahun dengan 14 responden dengan persentase sebesar 26,9%, setelahnya ada yang kurang dari 1 tahun dengan 8 responden dan persentase nya 15,4% dan lebih dari 5 tahun dengan 5 responden dengan persentase 9,6%.

4.2 Pengujian Kualitas Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan data kuesioner yang terdiri dari 28 pernyataan yaitu variabel lingkungan kerja terdiri dari 8 pernyataan, variabel motivasi kerja terdiri dari 10 pernyataan dan variabel kinerja karyawan terdiri dari 10 pernyataan. Instrumen penelitian ini perlu di uji untuk mengetahui pernyataan dalam kuesioner tersebut sudah baik atau valid. Untuk menguji validitas reliabilitas peneliti dalam penelitian menggunakan *Software SPSS versi 25* untuk mengolah data. Adapun hasil dari pengujiannya sebagai berikut :

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Siregar (2013:46) menjelaskan bahwa validitas adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

Dengan menggunakan *Software SPSS versi 25* dalam menghitung korelasi maka didapat korelasi antara skor item dengan skor total item yang merupakan uji validitas instrument dengan ketentuan dinyatakan valid jika korelasi lebih besar kriterianya.

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
L1	0,554	0,3	Valid
L2	0,341	0,3	Valid
L3	0,688	0,3	Valid
L4	0,755	0,3	Valid
L5	0,599	0,3	Valid
L6	0,684	0,3	Valid
L7	0,711	0,3	Valid
L8	0,724	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Tabel 4.5 merupakan pengujian untuk instrumen lingkungan kerja yang menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner dinyatakan valid karena nilai korelasi antar item berada diatas nilai kriteria yaitu 0,3.

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
M1	0,720	0,3	Valid
M2	0,566	0,3	Valid
M3	0,683	0,3	Valid
M4	0,722	0,3	Valid
M5	0,708	0,3	Valid
M6	0,695	0,3	Valid
M7	0,713	0,3	Valid
M8	0,735	0,3	Valid
M9	0,734	0,3	Valid
M10	0,742	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Tabel 4.6 merupakan pengujian untuk instrumen motivasi kerja yang menunjukkan bahwa 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner dinyatakan valid karena nilai korelasi antar item berada diatas nilai kriteria yaitu 0,3.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Korelasi	Kriteria	Keterangan
K1	0,596	0,3	Valid
K2	0,400	0,3	Valid
K3	0,763	0,3	Valid
K4	0,443	0,3	Valid
K5	0,583	0,3	Valid
K6	0,562	0,3	Valid
K7	0,336	0,3	Valid
K8	0,495	0,3	Valid

K9	0,406	0,3	Valid
K10	0,330	0,3	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Tabel 4.7 merupakan pengujian untuk instrumen kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden melalui kuesioner dinyatakan valid karena nilai korelasi antar item berada diatas nilai kriteria yaitu 0,3.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2013:55) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan *cronbach's alpha*. Pemberian interpretasi terhadap reliabilitas variabel dapat dikatakan reliable (reliable) jika koefisien variabelnya lebih dari 0,6.

Hasil untuk diuji reliabilitas terhadap instrument data kuesioner dapat dilihat dibawah ini :

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,788	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,885	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,650	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

Hasil Tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa instrument lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah reliabel karena tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini akan menguraikan tanggapan responden mengenai variabel yang di operasionalkan melalui item-item pernyataan dalam kuesioner dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian ini masuk kedalam kategori. Kuesioner untuk semua variabel memiliki rentang skala 1-5 dengan jumlah sampel 52. Rumus rentang skala sebagai berikut :

$$RS = \frac{n(m - 1)}{m}$$

Keterangan :

Rs = Rentang skala

n = Jumlah sampel

m = Jumlah alternatif jawaban tiap item atau klasifikasi jawaban

Rentang skor untuk lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah:

$$RS = \frac{52(5-1)}{5} = 41,6 ; \text{dibulatkan menjadi } 42$$

Dengan perhitungan diatas dapat diketahui bahwa rentang skala yang digunakan untuk Grand Aquila Hotel Bandung adalah sebesar 42.

Skor paling tinggi $52 \times 5 = 260$

Skor paling rendah $52 \times 1 = 52$

Tabel 4.9
Kriteria Penilaian Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja
Karyawan

Skor	Kriteria
52 – 94	Sangat Rendah
95 – 137	Rendah
138 – 180	Sedang
181 – 223	Tinggi
224 - 266	Sangat Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer

4.3.1 Tanggapan Responden

4.3.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

1. Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis

Tabel 4.10

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	2	6	3.8%	
4	37	148	71.2%	
5	13	65	25.0%	
Total	52	219	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 219 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 37 orang dengan persentase 71,2% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa hubungan diantara setiap karyawan harmonis.

2. Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja

Tabel 4.11

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	1	2	1.9%	
3	4	12	7.7%	
4	42	168	80.8%	
5	5	25	9.6%	
Total	52	207	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 207 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 42 orang dengan persentase 80,8% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja.

3. Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai

Tabel 4.12

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	15	45	28.8%	
4	32	128	61.5%	
5	5	25	9.6%	
Total	52	198	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 198 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 32 orang dengan persentase 61,5% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai.

4. Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja

Tabel 4.13

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	3	6	5.8%	
3	12	36	23.1%	
4	23	92	44.2%	
5	14	70	26.9%	
Total	52	204	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 204 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 23 orang dengan persentase 44,2% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa kebersihan di perusahaan membuat mereka betah dalam bekerja.

5. Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah

Tabel 4.14

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	1	1	1.9%	Tinggi
2	2	4	3.8%	
3	1	3	1.9%	
4	25	100	48.1%	
5	23	115	44.2%	
Total	52	223	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 223 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 25 orang dengan persentase 48,1% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu mereka untuk beribadah.

6. Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja

Tabel 4.15

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	12	36	23.1%	
4	31	124	59.6%	
5	9	45	17.3%	
Total	52	205	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 205 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 31 orang dengan persentase 59,6% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu mereka dalam bekerja.

7. Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin

Tabel 4.16

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	11	33	21.2%	
4	26	104	50.0%	
5	15	75	28.8%	
Total	52	212	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 212 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 26 orang dengan persentase 50,0% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin.

8. Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja

Tabel 4.17

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	10	30	19.2%	
4	28	112	53.8%	
5	14	70	26.9%	
Total	52	212	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 212 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 28 orang dengan persentase 53,8% Hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat mereka tenang dalam bekerja.

Berikut resume tanggapan responden variabel lingkungan kerja :

Tabel 4.18

Resume Skor Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis	219	Tinggi
2	Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja	207	Tinggi
3	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai	198	Tinggi
4	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja	204	Tinggi
5	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah	223	Tinggi
6	Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja	205	Tinggi
7	Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin	212	Tinggi
8	Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja	212	Tinggi

Jumlah	1680
Rata-rata	210,0
Kriteria	Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel 4.18 tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja mempunyai rata-rata sebesar 210,0 dan termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa variabel lingkungan kerja yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk kriteria tinggi. Dengan ini maka lingkungan kerja yang diterapkan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah bagus dimata para karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.

4.3.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

1. Saya diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan

Tabel 4.19

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	9	18	17.3%	
3	12	36	23.1%	
4	27	108	51.9%	
5	4	20	7.7%	
Total	52	182	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 182 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 27 orang dengan persentase 51,9%. Hal ini dikarenakan belum semua karyawan belum merasa gaji yang diberikan sesuai dengan kinerja yang mereka berikan dan ada sebagian karyawan yang belum mendapatkan jaminan pensiun. Menurut manajer

perusahaan Grand Aquila Hotel Bandung karena belum semua karyawan mendapatkan gaji setara dengan UMR Bandung dan mendapatkan jaminan pensiun.

2. Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan

Tabel 4.20

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	3	6	5.8%	
3	9	27	17.3%	
4	40	160	76.9%	
5	0	0	0.0%	
Total	52	193	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 193 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 40 orang dengan persentase 76,9%. Hal ini dikarenakan dari pihak perusahaan sendiri sudah memperhitungkan jadwal dengan kebijakan yang berlaku.

3. Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja

Tabel 4.21

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	7	14	13.5%	
3	4	12	7.7%	
4	35	140	67.3%	
5	6	30	11.5%	
Total	52	196	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 196 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 35 orang dengan

persentase 67,3%. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan sudah mendapatkan asuransi keselamatan kerja.

4. Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan

Tabel 4.22

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	5	10	9.6%	
3	7	21	13.5%	
4	32	128	61.5%	
5	9	40	15.4%	
Total	52	199	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 199 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 32 orang dengan persentase 61,5%. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan sudah mendapatkan jaminan hari tua.

5. Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya

Tabel 4.23

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	4	8	7.7%	
3	19	57	36.5%	
4	25	100	48.1%	
5	4	20	7.7%	
Total	52	185	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 185 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 25 orang dengan

persentase 48,1%. Hal dikarenakan pihak perusahaan meminta kepada seluruh karyawan untuk saling membantu satu sama lain.

6. Atasan dan rekan kerja di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan

Tabel 4.24

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	3	6	5.8%	
3	20	60	38.5%	
4	19	76	36.5%	
5	10	50	19.2%	
Total	52	192	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 192 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Walaupun mayoritas responden memberikan tanggapan ragu 20 orang dengan persentase 38,5% tetapi yang memilih menjawab positif jauh lebih banyak. Hal ini dikarenakan semua karyawan sudah terbiasa saling membantu mengakibatkan timbulnya rasa peduli antar sesama karyawan.

7. Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan

Tabel 4.25

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Sedang
2	7	14	13.5%	
3	25	75	48.1%	
4	12	48	23.1%	
5	8	40	15.4%	
Total	52	177	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 177 dan termasuk kedalam penilaian kriteria

sedang. Mayoritas responden memberikan tanggapan ragu 25 orang dengan persentase 48,1%. Hal ini dikarenakan 3 tahun terakhir ini insentif/bonus tidak diberikan secara penuh.

8. Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan

Tabel 4.26

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	8	16	15.4%	
3	13	39	25.0%	
4	27	108	51.9%	
5	4	20	7.7%	
Total	52	183	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 183 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 27 orang dengan persentase 51,9%. Hal ini disebabkan karena jalur komunikasi antara atasan dan bawahan dijaga dengan baik.

9. Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja

Tabel 4.27

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	6	12	11.5%	
3	17	51	32.7%	
4	22	88	42.3%	
5	7	35	13.5%	
Total	52	186	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 186 dan termasuk kedalam penilaian kriteria

tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 22 orang dengan persentase 42,3%. Hal ini dikarenakan sebagian besar departement diwajibkan untuk mengikuti strandar yang telah ditetapkan oleh pihak Grand Aquila Hotel Bandung.

10. Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan

Tabel 4.28

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	4	8	7.7%	
3	21	63	40.4%	
4	24	96	46.2%	
5	3	15	5.8%	
Total	52	182	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 182 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 24 orang dengan persentase 46,2%. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, hanya beberapa orang perwakilan dari masing-masing departement saja.

Berikut resume tanggapan responden variabel motivasi kerja :

Tabel 4.29

Resume Skor Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Saya diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan	182	Tinggi
2	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan	193	Tinggi
3	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja	196	Tinggi
4	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan	199	Tinggi

5	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya	185	Tinggi
6	Atasan dan rekan kerja di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan	192	Tinggi
7	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan	177	Sedang
8	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	183	Tinggi
9	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreatifitas dalam bekerja	186	Tinggi
10	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	182	Tinggi
Jumlah		1875	
Rata-rata		187.5	
Kriteria			Tinggi

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel 4.29 tanggapan responden mengenai variabel Motivasi kerja mempunyai rata-rata sebesar 187,5 dan termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa variabel motivasi kerja yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk kriteria tinggi. Dengan ini maka motivasi kerja yang diterapkan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah bagus dimata para karyawan Grand Aquila Hotel Bandung.

4.3.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

1. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan

Tabel 4.30

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	5	15	9.6%	
4	39	156	75.0%	
5	8	40	15.4%	
Total	52	211	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 211 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 39 orang dengan persentase 75,0%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan selalu menjalankan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mencapai hasil yang maksimal.

2. Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain

Tabel 4.31

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	5	15	9.6%	
4	42	168	80.8%	
5	5	25	9.6%	
Total	52	208	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 208 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 42 orang dengan persentase 80,8%. Hal ini dikarenakan hanya bagian operasional saja yang sering mendapatkan jam kerja lebih, untuk bagian *back office* sangat jarang mendapatkan jam kerja lebih.

3. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan

Tabel 4.32

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	12	36	23.1%	
4	27	108	51.9%	
5	13	65	25.0%	
Total	52	209	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 209 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 27 orang dengan persentase 51,9%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan waktu yang telah ditentukan

Tabel 4.33

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	2	6	3.8%	
4	44	176	84.6%	
5	6	30	11.5%	
Total	52	212	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 212 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 44 orang dengan persentase 84,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan selalu menyelesaikan tugas mereka dengan tepat waktu.

5. Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan

Tabel 4.34

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	0	0	0.0%	
4	46	184	88.5%	
5	6	30	11.5%	
Total	52	214	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 214 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 46 orang dengan persentase 88,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan selalu hadir tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

6. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang diharapkan

Tabel 4.35

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	1	3	1.9%	
4	48	192	92.3%	
5	3	15	5.8%	
Total	52	210	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 210 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 48 orang dengan persentase 92,3%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan merasa dapat menyelesaikan tugas nya masing-masing dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.

7. Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan

Tabel 4.36

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	3	9	5.8%	
4	45	180	86.5%	
5	4	20	7.7%	
Total	52	209	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 209 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 45 orang dengan persentase 86,5%. Hal ini dapat diartikan bahwa para karyawan selalu bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.

8. Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif

Tabel 4.37

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	0	0	0.0%	
4	47	188	90.4%	
5	5	25	9.6%	
Total	52	213	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 213 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 47 orang dengan persentase 90,4%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan selalu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan dengan memperhatikan mutu hasil kerja yang efektif.

9. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten

Tabel 4.38

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	4	12	7.7%	
4	41	164	78.8%	
5	7	35	13.6%	
Total	52	211	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 211 dan termasuk kedalam penilaian kriteria tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 41 orang dengan persentase 78,8%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.

10. Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan

Tabel 4.39

Skor (S)	Frekuensi (F)	S x F	Persentase	Kriteria
1	0	0	0.0%	Tinggi
2	0	0	0.0%	
3	0	0	0.0%	
4	44	176	84.6%	
5	8	40	15.4%	
Total	52	216	100.0%	

Sumber : Data diolah peneliti

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan menunjukkan total skor sebesar 216 dan termasuk kedalam penilaian kriteria sangat tinggi. Mayoritas responden memberikan tanggapan setuju 44 orang dengan persentase 84,6%. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap karyawan mampu bekerjasama dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

Berikut resume tanggapan responden variabel kinerja karyawan :

Tabel 4.40

Resume Skor Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Skor	Kriteria
1	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan	211	Tinggi
2	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain	208	Tinggi
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan	209	Tinggi
4	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan waktu yang telah ditentukan	212	Tinggi
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan	214	Tinggi

6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang diharapkan	210	Tinggi
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan	209	Tinggi
8	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif	213	Tinggi
9	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten	211	Tinggi
10	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	216	Tinggi
Jumlah		2113	
Rata-rata		211.3	
Kriteria		Tinggi	

Sumber : Hasil pengolahan data primer

Berdasarkan Tabel 4.40 tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan mempunyai rata-rata sebesar 211,3 dan termasuk pada kriteria tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyetujui bahwa variabel kinerja karyawan yang digunakan sebagai variabel dalam penelitian di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk baik. Dengan ini maka kinerja karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung sudah baik.

4.3.2 Rata-rata, Standar Deviasi dan Korelasi Antar Variabel

4.3.2.1 Rata-rata dan Standar Deviasi

Tabel 4.41

Rata-rata dan Standar Deviasi

Variabel	N	Mean	Std Deviasi
X_1 = Lingkungan Kerja	52	32,31	3,450
X_2 = Motivasi Kerja	52	36,06	5,686
Y = Kinerja Karyawan	52	40,63	2,105

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil dari Tabel 4.41 diatas menunjukkan rata-rata dan standar deviasi variabel yang diteliti. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata sebesar 32,31 dengan standar deviasi sebesar 3,450, variabel motivasi kerja memiliki rata-rata sebesar 36,06 dengan standar deviasi sebesar 5,686 dan variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata sebesar 40,63 dengan standar deviasi sebesar 2,105. Semakin tinggi standar deviasi, maka semakin tinggi fluktuasi persepsi responden terhadap variabel tersebut.

Dengan demikian hasil pengolahan data mengenai standar deviasi disini menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan memiliki standar deviasi paling stabil, dikarenakan memiliki nilai paling rendah apabila dibandingkan dengan variabel lainnya. Sedangkan variabel motivasi kerja dengan nilai standar deviasi paling tinggi, artinya bahwa variabel motivasi kerja merupakan paling tidak stabil fluktuatif atau ketidak pastiannya tinggi.

4.3.2.2 Korelasi Antar Variabel

Tabel 4.42
Korelasi Antar Variabel

		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Korelasi	1	0,642	0,135
	Signifikasi		0,000	0,342
Motivasi Kerja	Korelasi	0,642	1	0,146
	Signifikasi	0,000		0,302
Kinerja Karyawan	Korelasi	0,135	0,146	1
	Signifikasi	0,342	0,302	

Sumber : Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4.42 diatas dapat dilihat bahwa korelasi untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,135 dengan tingkat signifikansi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kinerja karyawan signifikansi bernilai $0,342 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan

kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi sangat rendah.

Korelasi untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,146 dengan tingkat signifikansi menunjukkan motivasi kerja dan kinerja karyawan signifikansi bernilai $0,302 > 0,05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan dengan interpretasi sangat rendah.

Perhitungan korelasi ini dengan menggunakan *software SPSS versi 25*.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:159) hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori.

Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

b_2 = Koefisien regresi dari motivasi kerja

X_1 = Lingkungan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Standar *error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,05 (5%)

Hipotesis alternatif

Variabel lingkungan kerja

$H_0 : b_1 = 0$, maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_1 : b_1 > 0$, maka lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja

$H_0 : b_2 = 0$, maka motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_0 : b_2 > 0$, maka motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4.3.3.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghazali (2013:98), Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja sebagai X_1 , variabel motivasi kerja sebagai X_2 dan kinerja karyawan sebagai Y . Berdasarkan perhitungan menggunakan *software SPSS versi 25* maka dapat diketahui dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.43

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Signifikansi
Regression	5,457	2	2,729	0,606	0,550^b
Residual	220,600	49	4,502		
Total	226,058	51			

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS

- Dependent Variabel : Kinerja Karyawan
- Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.43 nilai koefisien regresi 0,606 dengan sig. 0,550 berdasarkan kriteria hipotesis adalah $F_{hitung} < F_{tabel}$ diperoleh $0,606 < 3,18$ artinya H_0 ditolak, sementara nilai *p-value* diperoleh pada kolom sig $0,550 > 0,05$ artinya bahwa variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

4.3.3.2 Uji T (Uji Parsial)

Menurut Ghazali (2013:98) Uji T digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Uji T adalah pengujian koefisien regresi masing masing variabel independen terhadap variabel dependen untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji statistik T dapat dilihat dibawah ini, jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Dalam penelitian ini variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan menggunakan *software SPSS versi 25* maka dapat diketahui dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 4.44

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37,911	2,801		13,536	0,000
Lingkungan Kerja	0,042	0,112	0,070	0,378	0,707
Motivasi Kerja	0,038	0,068	0,101	0,551	0,584

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier berganda yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = 37,911 + 0,070X_1 + 0,101X_2 + 2,801$$

Hipotesis 1 = Lingkungan Kerja (X_1)

$$T_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 52 - 2 - 1\right) = t(0,025; 49) = 2,010$$

Ttabel yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,010

1. Jika nilai sig < 0,05, atau Thitung > Ttabel maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau Thitung < Ttabel maka tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa Thitung variabel lingkungan kerja sebesar 0,378 dan nilai Ttabel pada α 5% yakni 2,010. Dimana taraf signifikan α 5% nilai Thitung 0,378 < Ttabel 2,010 dan nilai *p-value* pada sig 0,707 > 0,05 . Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

Hipotesis 2 = Motivasi Kerja (X_2)

$$T_{\text{tabel}} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t\left(\frac{0,05}{2}; 52 - 2 - 1\right) = t(0,025; 49) = 2,010$$

Ttabel yang didapat pada taraf signifikansi 5% adalah 2,010

1. Jika nilai sig < 0,05, atau Thitung > Ttabel maka terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Jika nilai sig > 0,05 atau Thitung < Ttabel maka tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa Thitung variabel motivasi kerja sebesar 0,551 dan nilai Ttabel pada α 5% yakni 2,010.

Dimana taraf signifikan α 5% nilai T_{hitung} 0,551 < T_{tabel} 2,010 dan nilai p -value pada sig 0,584 > 0,05 . Hal ini menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

4.3.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan *software SPSS versi 25* dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.45

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,155^a	0,024	-0,016	2,122

Sumber : Hasil pengolahan data

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas dapat diperoleh koefisien determinasinya adalah sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,024 \times 100\%$$

$$Kd = 2,4\%$$

Berdasarkan Tabel 4.45 di atas dapat diketahui bahwa nilai R square adalah sebesar 0,024 atau 2,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,4%, sedangkan sisanya sebesar 97,6% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3.5 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.3.5.1 Pembahasan

4.3.5.1.1 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan Uji F menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja yang diberikan tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, itu berarti variabel-variabel di dalam penelitian ini tidak terlalu mempengaruhi kinerja karyawan. Diduga ada kesalahan dalam pengambilan sampel, di karenakan karakteristik sampel tidak sesuai dengan yang di inginkan oleh peneliti.

Hal ini menunjukkan manajemen Grand Aquila Hotel Bandung belum bisa memberikan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi banyak dalam peningkatan kinerja karyawan. Grand Aquila Hotel Bandung harus mengevaluasi bagai mana penerapan lingkungan kerja dan motivasi kerja yang efektif dalam upaya memberikan dorongan motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan nya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dewi Handayani (2015) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5.1.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih belum bisa memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan. Diduga ada kesalahan dalam pengambilan sampel, di karenakan karakteristik sampel tidak sesuai dengan yang di inginkan oleh peneliti.

Nilai koefisien korelasi untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,135 yang berarti tingkat hubungan yang sangat rendah antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen atau pemilik perusahaan Grand Aquila Hotel Bandung harus memperbaiki lingkungan kerja agar lebih bagus lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Jerry M. Logahan, et, al, (2012) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5.1.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya masih belum bisa memberikan pengaruh untuk kinerja karyawan. Juga diduga ada kesalahan dalam pengambilan sampel, di karenakan karakteristik sampel tidak sesuai dengan yang di inginkan oleh peneliti.

Nilai koefisien korelasi untuk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,146 yang berarti tingkat hubungan yang sangat rendah antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Maka dari itu, manajemen atau pemilik perusahaan Grand Aquila Hotel Bandung harus memperbaiki motivasi kerja agar lebih memotivasi lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Harry Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.6 Implikasi

4.3.6.1 Implikasi Teoritis

Penelitian membangun model tentang nilai-nilai yang terkandung dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memiliki implikasi yang dapat memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang digunakan dalam penelitian ini, rujukan-rujukan ini didapat dari penelitian terdahulu. Implikasi teoritis dikembangkan untuk memperkuat dukungan beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Konsep-konsep tentang teoritis mengenai hubungan antar variabel pada hasil penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4.3.6.2 Implikasi Praktis

Penelitian ini menghasilkan implikasi kepada perusahaan untuk dapat melakukan evaluasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia, sehingga dapat mengetahui jika terjadi masalah agar dapat segera melakukan perbaikan dan dapat menjadikan perusahaan tersebut mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas.

Hasil penelitian ini memberi sumbangan untuk pengambilan keputusan terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja yang akan diberikan kepada karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

4.3.7 Keterbatasan

Setelah melakukan analisis data dan pengujian serta hasil penelitian terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Jawaban responden yang disampaikan secara online melalui kuesioner belum tentu mencerminkan keadaan sebenarnya, bahkan bisa saja bersifat subjektif.
2. Waktu penelitian yang singkat, sehingga responden melakukan pengisian kuesioner dengan waktu yang sangat singkat. Hal ini dapat menyebabkan adanya respon yang kurang objektif.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Grand Aquila Hotel Bandung)”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. - Lingkungan kerja yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden lingkungan kerja yang diberikan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah cukup bagus untuk membuat para karyawan merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan mereka.
 - Motivasi kerja yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden motivasi kerja yang diberikan oleh Grand Aquila Hotel Bandung sudah cukup bagus untuk meningkatkan semangat kerja setiap karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing.
 - Kinerja karyawan yang diterapkan di Grand Aquila Hotel Bandung termasuk dalam kriteria tinggi. Artinya bahwa berdasarkan persepsi responden karyawan yang ada di Grand Aquila Hotel Bandung merasa yakin bahwa kinerja yang telah diberikan untuk perusahaan sudah sangat baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.
3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

4. Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Grand Aquila Hotel Bandung.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian disarankan untuk penelitian selanjutnya peneliti menyarankan agar menggunakan variabel-variabel independen lain yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan, mengingat bahwa dalam penelitian ini kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 2,4% terhadap kinerja karyawan yang artinya masih terdapat 97,6% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji penerapan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk skala lebih besar dari sisi sampel maupun jenis perusahaannya.

5.2.2 Saran Praktis

Berdasarkan hasil penelitian menurut karyawan Grand Aquila Hotel Bandung, untuk pihak hotel jangan terlalu fokus kepada lingkungan kerja dan motivasi kerja. Lebih fokuslah kepada variabel-variabel lain yang di perkirakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, agar dapat meningkatkan kinerja dari setiap karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiroso, Jajang dan Mulyanto, 2015. Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.36, 2015
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Bandung: PT.Rekena Cipta
- Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya:UBHARA Manajemen Press
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handayani, Dewi. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perpustakaan Institut Teknologi Sepuluh November (ITS) Surabaya. *Jurnal Unair*|Vol.4 No.3 2015-11
- Idrees, Zahra et, al. Effect of salary, training and motivation on job performance of employees. *American Journal of Business, Economics and Management* 2015; 3(2): 55-58
- Imran, Rabia. 2012. How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 11(10): 1344-1462
- Iskandar (2008). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta: GP Press
- Kiruja, et, al. 2013. Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya, *International*

Journal of Advances in Management and Economics. July-Aug. 2013 |
Vol. 2: Issue 4:73-82

Lee, S.Y. and J.L. Brand, 2005. Effects of control over office workspace on perceptions of the work environment and work outcomes. *Journal of Environmental Psychology*, 25: 323-333

Logahan, Jerry M., et al. 2012. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review* Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 573-586

Mangkunegara, Prabu Anwar. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya

Muhtadin. 2014. *Motivasi dan Kepuasan Kerja Pendekatan Psikologi dan Islam*. Jakarta:Mandala Nasional Publishing

Murti, Harry., dan Veronika Agustini Srimulyani. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada Pdam Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 1 No.1, Februari 2013

Noe, et, al. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, Salemba Empat. Jakarta

Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Zifatama Publisher

Priyono dan Marnis. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo:Zifatama Publisher

Robbins, S.P, 2006, *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia

Robbin dan Coulter, 2010. *Manajemen Jilid 2*. Jakarta:Erlangga.

Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti, 2016. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama, Bandung
- Silalahi, Ulber. 2012. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sinambela, LijanPoltak. 2016. *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siregar, Syofian (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Supriyatno, Heri., dan M. Djudin Mukzam. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 58 No. 1 Mei 2018
- Surjosuseno, Daniel. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic. *AGORA* Vol. 3, No. 2, (2015)
- Uma Sekaran. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat
- Wibowo,. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Surabaya:CV. R.A.De.Rozarie
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu

LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP

KINERJA KARYAWAN STUDI KASUS DI GRAND AQUILA HOTEL

BANDUNG

Saya dari **Mahasiswa Jurusan Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri** yang sedang melakukan penelitian tentang **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan skripsi tersebut penulis membutuhkan data-data untuk dianalisis, oleh karena itu penulis sangat berharap agar dalam pengisian kuesioner ini saudara/saudari berkenan mengisinya dengan lengkap dan benar.

Data dan informasi yang saudara/saudari berikan merupakan hal yang sangat berharga oleh karena itu untuk partisipasi dan kesediaan saudara/saudari dalam menjawab kuesioner ini sangat saya hargai. Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

NEAZEL AFRIAN

NIM : 381743004

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia :
 - a. 18 – 20 Thn
 - b. 21 – 25 Thn
 - c. 26 – 35 Thn
 - d. > 36 Thn
3. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
4. Pendidikan :
 - a. SMA/SMK
 - b. Diploma
 - c. S1
 - d. S2
5. Lama Bekerja :
 - a. < 1 Thn
 - b. 1 – 2 Thn
 - c. 2 – 5 Thn
 - d. > 5 Thn

II. PETUNJUK PENGISIAN

Beri tanda centang / checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternative jawaban yang mengacu pada teknik *skala likert*, yaitu :

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
- S = Setuju
- R = Ragu-ragu
- TS = Tidak Setuju
- STS = Sangat Tidak Setuju

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
	Hubungan Karyawan					
1.	Hubungan saya dengan karyawan lain harmonis					
2.	Saya merasa karyawan di perusahaan ini saling menghormati dengan rekan kerja					
	Suasana Kerja					
3.	Saya merasa nyaman dalam bekerja dengan fasilitas dan bidang pekerjaan memadai					
4.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya betah dalam bekerja					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
5.	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah					
6.	Mesin serta peralatan kerja yang disediakan perusahaan terjaga dengan baik sehingga membantu saya dalam bekerja					
	Keamanan					
7.	Keamanan tempat kerja dalam perusahaan sudah terjamin					
8.	Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja					

2. VARIABEL MOTIVASI KERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Saya diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan					
2.	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan					
Kebutuhan akan Rasa Aman						
3.	Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja					
4.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
Kebutuhan Sosial						
5.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya					
6.	Atasan dan rekan kerja di tempat kerja peduli dengan saya sebagai karyawan					
Kebutuhan akan Penghargaan						
7.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan					

	keaktifitas dalam bekerja					
10.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan					

3. VARIABEL KINERJA

No.	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
	Kuantitas					
1.	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2.	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi pekerja lain					
	Kualitas					
3.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
4.	Saya selalu menyelesaikan tugas saya dengan waktu yang telah ditentukan					
	Ketepatan Waktu					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan					
6.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang diharapkan					
	Efektivitas					
7.	Saya bersedia melakukan pekerjaan					

	tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8.	Saya bekerja sesuai dengan standar perusahaan dengan mutu hasil yang efektif					
Kemandirian						
9.	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
10.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

Lampiran 2 : Tabel Hasil Kuesioner

1. Berdasarkan Usia

No Responden	Usia			
	18 - 20 Thn	21 - 25 Thn	26 - 35 Thn	> 36 Thn
1			1	
2			1	
3			1	
4			1	
5			1	
6		1		
7		1		
8				1
9		1		
10			1	
11		1		
12		1		
13				1
14			1	
15		1		
16			1	
17			1	
18				1
19			1	
20		1		
21	1			
22			1	
23			1	
24		1		
25			1	
26			1	
27	1			
28			1	
29			1	
30				1
31		1		
32		1		
33	1			
34	1			

35		1		
36		1		
37		1		
38			1	
39		1		
40	1			
41			1	
42			1	
43			1	
44			1	
45			1	
46			1	
47			1	
48			1	
49			1	
50				1
51				1
52		1		
Total	5	15	26	6
%	9.6%	28.8%	50.0%	11.5%

2. Menurut Jenis Kelamin

No Responden	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
1	1	
2		1
3	1	
4		1
5	1	
6		1
7		1
8		1
9		1
10	1	
11	1	
12	1	
13	1	
14		1
15		1

16		1
17	1	
18		1
19	1	
20	1	
21		1
22	1	
23	1	
24		1
25		1
26	1	
27		1
28	1	
29	1	
30	1	
31		1
32	1	
33	1	
34	1	
35	1	
36	1	
37		1
38	1	
39		1
40		1
41		1
42		1
43	1	
44		1
45		1
46	1	
47		1
48	1	
49		1
50	1	
51	1	
52	1	
Total	28	24
%	53.8%	46.2%

3. Berdasarka Pendidikan Terakhir

No Responden	Pendidikan Terakhir			
	SMA/SMK	Diploma	S1	S2
1	1			
2		1		
3	1			
4			1	
5			1	
6	1			
7	1			
8		1		
9	1			
10			1	
11	1			
12	1			
13		1		
14			1	
15			1	
16		1		
17		1		
18				1
19			1	
20	1			
21	1			
22	1			
23	1			
24			1	
25			1	
26			1	
27	1			
28		1		
29	1			
30		1		
31	1			
32			1	
33	1			
34	1			
35			1	

36			1	
37			1	
38			1	
39			1	
40			1	
41			1	
42	1			
43			1	
44			1	
45		1		
46		1		
47	1			
48			1	
49		1		
50	1			
51		1		
52	1			
Total	20	11	20	1
%	38.5%	21.2%	38.5%	1.9%

4. Berdasarkan Lama Bekerja

No Responden	Lama Bekerja			
	< 1 Thn	1 - 2 Thn	2 - 5 Thn	> 5 Thn
1	1			
2				1
3			1	
4			1	
5			1	
6			1	
7			1	
8			1	
9			1	
10			1	
11			1	
12			1	
13				1
14			1	
15		1		

16		1		
17	1			
18			1	
19			1	
20	1			
21	1			
22		1		
23		1		
24		1		
25			1	
26			1	
27	1			
28			1	
29		1		
30			1	
31		1		
32			1	
33		1		
34	1			
35		1		
36	1			
37			1	
38			1	
39		1		
40		1		
41		1		
42			1	
43			1	
44		1		
45		1		
46				1
47			1	
48	1			
49			1	
50				1
51				1
52			1	
Total	8	14	25	5
%	15.4%	26.9%	48.1%	9.6%

Rekapitulasi Data Variabel Lingkungan Kerja

No Responden	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	Total (X_1)
1	4	4	4	5	5	4	3	3	32
2	4	4	3	3	4	4	3	3	28
3	4	4	4	3	4	3	4	3	29
4	4	3	3	3	4	4	4	4	29
5	5	4	4	5	5	5	5	5	38
6	4	4	3	3	4	3	4	4	29
7	5	4	3	3	4	4	4	4	31
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	3	3	3	3	4	3	4	4	27
10	4	4	3	3	4	4	3	4	29
11	4	4	3	4	4	3	3	4	29
12	3	3	3	2	2	4	4	3	24
13	5	4	3	4	5	3	5	5	34
14	4	5	4	4	5	4	4	4	34
15	4	4	5	5	5	4	4	4	35
16	4	3	4	3	5	4	5	5	33
17	4	4	4	3	4	3	4	3	29
18	5	4	4	4	1	4	4	4	30
19	4	4	4	4	5	4	4	4	33
20	4	4	4	4	4	3	4	4	31
21	4	4	3	3	4	4	3	4	29
22	4	4	3	3	5	3	5	5	32
23	4	4	4	4	5	4	4	5	34
24	5	4	5	5	5	5	5	5	39
25	4	4	4	5	5	4	5	5	36
26	5	4	5	5	5	5	5	5	39
27	4	5	4	5	5	5	5	5	38
28	5	4	4	2	4	4	5	5	33
29	4	4	3	3	4	4	4	3	29
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	3	4	5	3	3	3	29
32	4	2	4	4	4	4	3	4	29
33	4	4	4	5	4	5	5	5	36
34	4	4	4	4	5	4	4	3	32
35	5	4	5	5	5	5	5	4	38
36	4	4	4	4	2	4	4	4	30

37	4	5	4	5	4	4	5	4	35
38	4	4	4	4	4	4	4	4	32
39	5	4	4	5	5	5	5	5	38
40	4	5	4	4	5	4	4	4	34
41	5	4	4	4	5	3	3	4	32
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	4	4	5	5	4	4	4	4	34
44	5	4	4	4	5	3	3	4	32
45	4	4	3	4	4	4	3	3	29
46	4	4	4	5	5	5	5	5	37
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	5	3	4	3	3	3	3	28
49	5	4	4	5	5	5	5	5	38
50	4	4	4	4	5	4	4	4	33
51	4	4	4	2	4	4	4	4	30
52	5	4	4	4	4	4	4	4	33

Rekapitulasi Data Variabel Motivasi Kerja

No Resonden	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	Total (X ₂)
1	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	29
2	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	34
3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	33
5	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	39
6	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
7	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	37
8	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	36
9	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
10	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	35
11	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	27
12	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	28
13	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	32
14	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	36
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
16	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30
17	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	34
18	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38

19	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	38
20	2	4	2	2	3	3	3	2	3	3	27
21	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	29
22	3	4	4	4	4	3	2	2	3	2	31
23	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	33
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	43
26	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	45
27	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	43
28	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	33
29	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	31
30	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	31
31	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	23
32	2	2	4	4	2	2	3	3	2	3	27
33	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
34	2	4	4	4	4	4	3	4	3	3	35
35	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45
36	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	34
37	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	44
38	3	3	5	4	3	4	3	3	4	4	36
39	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
40	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	45
41	4	4	5	5	4	5	2	4	5	4	42
42	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	5	5	4	5	3	4	5	4	43
45	2	3	2	2	4	3	3	4	4	3	30
46	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
48	2	4	3	3	4	4	3	4	5	3	35
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
50	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	31
51	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	35
52	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	32

Rekapitulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

No Responden	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	Total (Y)
1	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	37
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	38
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
8	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	39
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	39
18	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
27	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
28	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	43
32	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	43
33	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
34	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46
35	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
36	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47

37	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	44
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
40	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
41	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	41
42	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	41
43	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
44	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
45	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	38
46	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42
51	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
52	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	44

X1	Pearson	.554**	.341*	.688**	.755**	.599**	.684**	.711**	.724**	1
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Motivasi Kerja

Correlations

		M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	X2
M1	Pearson	1	.412*	.486*	.595*	.343*	.394*	.479*	.329*	.463*	.524*	.720*
	Correlation		*	*	*		*	*		*	*	*
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.013	.004	.000	.017	.001	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M2	Pearson	.412*	1	.311*	.356*	.336*	.337*	.303*	.394*	.419*	.306*	.566*
	Correlation	*			*				*	*		*
	Sig. (2-tailed)	.002		.025	.010	.015	.014	.029	.004	.002	.027	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M3	Pearson	.486*	.311*	1	.813*	.430*	.368*	.306*	.367*	.323*	.389*	.683*
	Correlation	*			*	*	*		*		*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.025		.000	.001	.007	.027	.008	.020	.004	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M4	Pearson	.595*	.356*	.813*	1	.387*	.376*	.388*	.332*	.395*	.416*	.722*
	Correlation	*	*	*		*	*	*		*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.000		.005	.006	.004	.016	.004	.002	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M5	Pearson	.343*	.336*	.430*	.387*	1	.640*	.494*	.488*	.487*	.376*	.708*
	Correlation			*	*		*	*	*	*	*	*
	Sig. (2-tailed)	.013	.015	.001	.005		.000	.000	.000	.000	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M6	Pearson	.394*	.337*	.368*	.376*	.640*	1	.440*	.494*	.429*	.379*	.695*
	Correlation	*		*	*	*		*	*	*	*	*

	Sig. (2-tailed)	.004	.014	.007	.006	.000		.001	.000	.002	.006	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M7	Pearson Correlation	.479*	.303*	.306*	.388*	.494*	.440*	1	.557*	.416*	.546*	.713*
	Sig. (2-tailed)	.000	.029	.027	.004	.000	.001		.000	.002	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M8	Pearson Correlation	.329*	.394*	.367*	.332*	.488*	.494*	.557*	1	.566*	.617*	.735*
	Sig. (2-tailed)	.017	.004	.008	.016	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M9	Pearson Correlation	.463*	.419*	.323*	.395*	.487*	.429*	.416*	.566*	1	.650*	.734*
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.020	.004	.000	.002	.002	.000		.000	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
M10	Pearson Correlation	.524*	.306*	.389*	.416*	.376*	.379*	.546*	.617*	.650*	1	.742*
	Sig. (2-tailed)	.000	.027	.004	.002	.006	.006	.000	.000	.000		.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
X2	Pearson Correlation	.720*	.566*	.683*	.722*	.708*	.695*	.713*	.735*	.734*	.742*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

K8	Pearson Correlation	.225	.298*	.179	.104	.495**	.429**	-.195	1	.245	.042	.495*
	Sig. (2-tailed)	.109	.032	.204	.462	.000	.001	.166		.080	.769	.000
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K9	Pearson Correlation	.240	.000	.179	.194	-.046	-.018	.223	.245	1	-.171	.406*
	Sig. (2-tailed)	.087	1.000	.204	.168	.748	.901	.111	.080		.226	.003
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
K10	Pearson Correlation	.380**	.000	.219	-.085	.180	.134	-.022	.042	-.171	1	.330*
	Sig. (2-tailed)	.005	1.000	.119	.548	.202	.342	.875	.769	.226		.017
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52
Y	Pearson Correlation	.596**	.400**	.763**	.443**	.583**	.562**	.336*	.495**	.406**	.330*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.001	.000	.000	.015	.000	.003	.017	
	N	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4 : Uji Reliabilitas

1. Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

2. Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	10

3. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	52	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	52	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	10

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif, Korelasi Antar Variabel, Uji Simultan, Uji Regresi, dan Uji Determinasi

1. Statistik Deskriptif

		Statistics		
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N	Valid	52	52	52
	Missing	0	0	0
Mean		32.3077	36.0577	40.6346
Std. Deviation		3.45014	5.68594	2.10535

2. Korelasi Antar Variabel

		Correlations		
		Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.642**	.135
	Sig. (2-tailed)		.000	.342
	N	52	52	52
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.642**	1	.146
	Sig. (2-tailed)	.000		.302
	N	52	52	52
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.135	.146	1
	Sig. (2-tailed)	.342	.302	
	N	52	52	52

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Uji Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.457	2	2.729	.606	.550 ^b

Residual	220.600	49	4.502		
Total	226.058	51			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

4. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.911	2.801		13.536	.000
	Lingkungan Kerja	.042	.112	.070	.378	.707
	Motivasi Kerja	.038	.068	.101	.551	.584

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.155 ^a	.024	-.016	2.12180

- a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

Daftar Riwayat Hidup



Skripsi ini ditulis oleh Neazel Afrian. Peneliti lahir di Kota Batam, 27 April 1994. Peneliti lahir dari orang tua Bapak Iwan Setiawan dan Ibu Yayah Charlia. Peneliti mengawali pendidikan di bangku Sekolah Dasar Negeri IX Kadipaten Majalengka, lulus pada tahun 2006. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Jatitujuh, lulus pada tahun 2009. Selanjutnya menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 11 Bandung, lulus pada tahun 2012. Sampai akhirnya peneliti bisa menempuh masa kuliah di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN Indonesia Mandiri yang berada di Kota Bandung dengan mengambil Jurusan S1 Manajemen. Pengalaman kerja peneliti yaitu di Grand Aquila Hotel Bandung sebagai Cashier Outlet Food & Beverage dan Front Office dari tahun 2019.