



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALACE HOTEL
PUNCAK**

Skripsi

Dibuat Oleh :

Maulana Yusuf

021116103

Dod6322@gmail.com

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PAKUAN
BOGOR
2021**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALACE HOTEL
PUNCAK**

Abstraksi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pakuan
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

(Dr. Hendro Sasongko, Ak, M.M., C.A)



Ketua Program Studi Manajemen

(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, A.k, M.M., C.A)

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALCE HOTEL PUNCAK

Skripsi

Telah disidangkan dan dinyatakan lulus
Pada hari Selasa, tanggal 28 April 2021

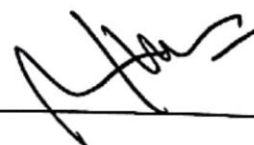
Maulana Yusuf
021116103

Menyetujui

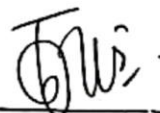
Ketua Penguji Sidang,
(Dra. Sri Hartini. MM)



Ketua Komisi Pembimbing,
(Dr. Nancy Yusnita, SE., MM)



Anggota Komisi Pembimbing,
(Dewi Taurusiyanti, SE.,MM)



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulana Yusuf
NPM : 0211 16 103
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada palace Hotel Puncak

Dengan ini saya menyatakan bahwa Paten dan Hak Cipta dari skripsi diatas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan Paten, Hak Cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, 28 April 2021



Maulana Yusuf
021116103

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizin Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan.

ABSTRAK

Maulana Yusuf. NPM 021116103. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak. Skripsi Prodi Manajemen Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Di bawah Bimbingan Ketua Komisi Pembimbing Nancy Yusnita. dan Anggota Komisi Dewi Taurusiyanti . Tahun 2021.

Tujuan penelitian ini untuk menjelaskan apakah terdapat pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak. Selain itu, penelitian ini juga ditunjukkan untuk mengetahui keadaan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak.

Penelitian mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak dengan Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan metode penelitian *Explanatory Survey*. Penulis menggunakan teknik penelitian kuantitatif, karena penelitian yang dilakukan berhubungan dengan alat statistik untuk mengolah hasil kuesioner sehingga dapat diketahui ada atau tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 8,457 + 0,502X_1 + 0,317X_2$ $a = 8,457$ menunjukkan bahwa jika X (lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 8,457. $b_1 = 0,502$ bahwa setiap penambahan variasi pada lingkungan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,502 dengan asumsi variabel yang lain tetap. $b_2 = 0,317$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada motivasi kerja karyawan sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Kata Kunci : *Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.*

PRAKATA

Assalamualaikum wr, wb.

Puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan Ridho nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan penyusunan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALACE HOTEL PUNCAK”** sebagai salah satu syarat untuk melanjutkan penulisan Skripsi dan mencapai gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan. Segala petunjuk, arahan, dan bantuan dari berbagai pihak yang penulis terima dalam penyusunan skripsi ini sangatlah besar artinya. Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih terutama kepada :

1. Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis.
2. Kepada Seluruh keluarga Penulis Terutama Orang Tua, Kakak dan Adik Penulis Yang Sangat Berperan Penting Dalam Segala Hal untuk Mendukung Saya.
3. Bapak Prof. Dr. H. Bibin Rubini, M.Pd., selaku Rektor Universitas Pakuan.
4. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., CA. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
5. Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.
6. Ibu Dr. Nancy Yusnita , S.E., M.M. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk meberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
7. Ibu Dewi Taurusyanti, SE., M.M. Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, serta pikiran untuk meberikan motivasi dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom Universitas Pakuan yang telah memberikan bekal ilmu pendidikan kepada penulis.
9. Seluruh Staf, Tata Usaha, dan Karyawan Perpustakaan di Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan.

10. Kepada Palace Hotel Puncak, yang telah membantu dan mengizinkan penulis melakukan penelitian untuk penulisan skripsi ini.
11. Kepada Teman-teman seperjuangan semuanya untuk Kelas C Manajemen 2016 dan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia yang saling membantu dan mensupport satu sama lain dalam melakukan penelitian ini.

Akhir kata, saya mengharapkan kritik dan saran dari Bapak Dosen serta dari pihak lainnya terhadap penelitian ini. Agar dapat dijadikan pembelajaran untuk masa yang akan datang agar lebih baik lagi.

Bogor,

Maulana Yusuf

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
PRAKARTA	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR ISI	vError! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah	11
1.2.1 Identifikasi Masalah.....	11
1.2.2 Perumusan Masalah	12
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	12
1.3.1 Maksud Penelitian	12
1.3.2 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian	13
1.4.1 Kegunaan Teoritis.....	13
1.4.2 Kegunaan Praktis.....	13
BAB II	14
TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2 Lingkungan Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	21
2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	26

2.2.4	Indikator Lingkungan Kerja	26
2.3	Motivasi.....	28
2.3.1	Pengertian Motivasi.....	28
2.3.2	Tujuan Pemberian Motivasi Kerja.....	29
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	29
2.3.4	Macam-macam Teori Motivasi	30
2.3.5	Indikator Motivasi.....	31
2.4.	Kinerja Karyawan	33
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	33
2.4.2	Tujuan Kinerja Karyawan	34
2.4.3	Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan	35
2.4.4	Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan	35
2.4.5	Indikator Kinerja	36
2.5	Penilaian Kinerja	37
2.5.1	Pengertian Penilaian Kinerja.....	37
2.5.2	Tujuan Penilaian Kinerja.....	37
2.6	Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran	38
2.6.1	Penelitian Sebelumnya	38
2.6.2	Kerangka Pemikiran	43
2.7	Hipotesis Penelitian.....	46
BAB III		48
METODE PENELITIAN		48
3.1	Jenis Penelitian	48
3.2	Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian	48
3.3.1	Jenis Data Penelitian	48
3.3.2	Sumber Data Penelitian	49
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	49
3.5	Metode Penarikan Sampel	52
3.6	Metode Pengumpulan Data	53
3.7	Uji Validitas dan Uji Realibilitas	54
3.8	Metode Analisis Data	56

3.8.1	Analisis Deskriptif	56
3.8.2	Analisis Kuantitatif	57
3.8.3	Uji Asumsi Klasik	57
3.8.4	Analisis Regresi linier Berganda	59
3.8.4	Analisis Koefisien Determinasi	60
3.8.5	Uji Hipotesis	61
BAB IV	63
HASIL PENELITIAN	63
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	63
4.1.1	Sejarah Singkat Palace Hotel Puncak Cipanas	63
4.1.2	Struktur Organisasi Palace Hotel Puncak Cipanas	63
4.1.3	Profil Responden	67
4.2	Analisis Data	72
4.2.1	Uji Validitas dan Reliabilitas	72
4.2.2	Lingkungan Kerja Pada Palace Hotel Puncak	75
4.2.3	Motivasi Kerja	93
4.3.3	Kinerja Karyawan	99
4.3.4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak	109
4.3	Pembahasan	117
4.3.1	Lingkungan Kerja Pada Palace Hotel Puncak	117
4.3.2	Motivasi Kerja Karyawan Palace Hotel Puncak	118
4.3.3	Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak	119
4.4.4	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Palce Hotel Puncak	120
BAB V	123
SIMPULAN DAN SARAN	123
5.1	Simpulan	123
5.2	Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kuisoneer Pra survey Lingkungan Kerja pada Palace Hotel	3
Tabel 1. 2 Lingkungan Kerja Karyawan pada Palace Hotel	4
Tabel 1. 3 Jumlah Karyawan pada Palace Hotel	5
Tabel 1. 4 Tingkat Perkembangan Target dan Realisasi Hunian pada palece Hotel Puncak periode 2017-2019.....	6
Tabel 1. 5 Kuisoneer Pra survey Motivasi kerja pada Palace Hotel.....	8
Tabel 1. 6 Motovasi kerja Palace Hotel	8
Tabel 1. 7 Tingkat Penilaian Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak Periode 2017-2019	10
Tabel 1. 8 Standar Penilaian Kinerja.....	11
Tabel 2. 1 Penelitian sebelumnya	39
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	51
Tabel 3. 2 Skala <i>Likert</i>	55
Tabel 3. 3 Interpretasi Hasil	58
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Keta, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	72
Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kera, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	75
Tabel 4. 3 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan telah menyediakan penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	76
Tabel 4. 4 Jawaban Responden Mengenai Cahaya yang terdapat di ruang kerja sudah sesuai sehingga menmabntu mengurangi tingkat kesalahan.....	77
Tabel 4. 5 Jawaban Responden Mengenai Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja....	78
Tabel 4. 6 Jawaban Responden Mengenai Ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik	79
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Mengenai Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.	80
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	80
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Mengenai Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.....	821
Tabel 4. 10 Jawaban Responden Mengenai Ruang kerja terdekor dengan rapi dan d disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan	82
Tabel 4. 11 Jawaban Responden Mengenai Tata letak peralatan di dalam lingkungan perusahaan sangat menunjang pekerjaan.....	83
Tabel 4. 12 Jawaban Responden Mengenai Karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja	85
Tabel 4. 13 Jawaban Responden Mengenai Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja	86

Tabel 4. 14 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan telah menyediakan adanya jaminan kemanan berupa materil dan non materil dari perusahaan	87
Tabel 4. 15 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan sangat memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja karyawan.....	88
Tabel 4. 16 Jawaban Responden Mengenai Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.....	89
Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai perusahaan menciptakan suasana dimana atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain.....	89
Tabel 4. 18 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Rata-Rata Perindikator Variabel Lingkungan Kerja.....	90
Tabel 4. 19 Jawaban Responden Mengenai Karyawan memilliki keinginan untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan	93
Tabel 4. 20 Jawaban Responden Mengenai Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal	94
Tabel 4. 21 Jawaban Responden Mengenai Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi	94
Tabel 4. 22 Jawaban Responden Mengenai Memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan	95
Tabel 4. 23 Jawaban Responden Mengenai Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan	96
Tabel 4. 24 Jawaban Responden Mengenai Karyawan memiliki keinginan untuk memperluas relasi di dalam lingkungan perusahaan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya	97
Tabel 4. 25 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Rata-Rata Perindikator Variabel Motivasi Kerja.....	97
Tabel 4. 26 Jawaban Responden Mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.....	99
Tabel 4. 27 Jawaban Responden Mengenai Karyawan menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.....	100
Tabel 4. 28 Jawaban Responden Mengenai Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja	101
Tabel 4. 29 Jawaban Responden Mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja	102
Tabel 4. 30 Jawaban Responden Mengenai Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	103
Tabel 4. 31 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja	104
Tabel 4. 32 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain	105
Tabel 4. 33 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan	107
Tabel 4. 34 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Rata-Rata Perindikator Variabel Kinerja Karyawan.....	1087
Tabel 4. 35 Hasil Uji Normalitas.....	110
Tabel 4. 36 Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.	111
Tabel 4. 37 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas	111
Tabel 4. 38 Uji Multikolonieritas	112
Tabel 4. 39 Regresi Linier Berganda	113

Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi Rsquare	114
Tabel 4. 41 Hasil Uji t atau Uji Parsial	115

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Target dan Realisasi Hunian	6
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	47
Gambar 3. 1 Kurva Uji Hipotesis.....	62
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Palace Hotel Puncak.....	64
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden.....	67
Gambar 4. 3 Usia Responden.....	69
Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden	70
Gambar 4. 5 Tingkat Pendidikan Responden.....	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi perusahaan yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang menuntut berkompetisi dan bersaing antar perusahaan demi kelangsungan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan sebuah perusahaan bukan tergantung pada teknologi, keuangan atau fasilitas di perusahaan itu sendiri, melainkan pada aspek Sumber daya Manusiannya. Jadi pada hakikatnya Sumber daya Manusia merupakan faktor terpenting untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif untuk membantu terwujudnya tujuan karyawan, masyarakat ataupun perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu untuk terwujudnya tujuan tersebut perlu dikembangkan, sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi dan pencapaian tujuan sumber daya manusia itu sendiri.

Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa ada peran aktif dari manusia atau karyawan dalam perusahaan. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya jika perusahaan tersebut tidak memiliki karyawan. Karena Sumber Daya Manusia yang berkerja sebagai penggerak alat-alat canggih tersebut. Dalam mengatur karyawan cukup sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai karakteristik dan latar belakang yang berbeda. Manusia dari sudut organisasi adalah sumber daya yang dinamis, bukan sumber daya yang statis seperti halnya mesin, tanah atau modal. Manusia yang membuat barang dan jasa bernilai dan hasil yang bernilai itulah yang menentukan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat.

Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam organisasi karena di dalam sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat strategis sebagai pelaksana. Adanya sumber daya manusia tidak menjamin organisasi tersebut dapat dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan tenaga kerja

yang terampil dan profesional, sehingga dapat memberikan kontribusi dan kinerja yang optimal sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

Melalui pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik diharapkan akan menghasilkan SDM yang berkualitas dan memiliki Loyalitas yang tinggi serta mendukung pertumbuhan perusahaan agar dapat mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang ada di perusahaan tidak dikelola dengan baik pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu, sebab Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan memberikan kontribusi kinerja yang baik.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor pendukung terciptanya keberhasilan perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material yang ada dalam perusahaan, maka dari itu lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk berkerja di tempat tersebut. Oleh karna itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yg memadai. Apabila kondisi lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Edy, Sutrisno (2012;38) indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut : Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan, Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan, Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan, Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan, Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja, Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Tabel 1.1 kuisioner Pra Survey Lingkungan kerja Karyawan Palace Hotel
Puncak

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Persentase
1	Penerangan yang ada di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengganggu dalam bekerja	20 Orang	16 Orang	4 Orang	80%
2	Kondisi suhu udara di ruangan kerja berfungsi dengan baik dan menunjang kinerja	20 Orang	16 Orang	4 Orang	80%
3	Lingkungan kerja saya bebas dari suara kebisingan dan tidak mempengaruhi konsentrasi dalam bekerja	20 Orang	8 Orang	12 Orang	40%
4	Keamanan gedung di ruangan kerja sudah terjamin aman	20 Orang	16 Orang	4 Orang	80%
5	Tataletak peralatan dan perlengkapan kantor tersusun dengan rapi dan menunjang pekerjaan	20 Orang	14 Orang	6 Orang	70%
6	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja	20 Orang	16 Orang	4 Orang	80%

Sumber : Data Primer/2020

Berikut adalah hasil pra survey atas pertanyaan mengenai lingkungan kerja di Palace hotel Puncak:

Jawaban responden atas pertanyaan lingkungan kerja pada Palace Hotel Puncak

- 60% responden mengatakan bahwa Tingkat Kebisingan di ruangan kerja Palace Hotel Puncak belum sesuai dengan standar yang di tentukan.

Tabel 1.2 Observasi Lingkungan Kerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak

No	Indikator	Kondisi
1	Penerangan	Baik
2	Suhu Udara	Baik
3	Tingkat Kebisingan	Kurang Baik
4	Tata Letak Peralatan	Baik
5	Keamanan dalam bekerja	Baik
6	Hubungan Sesama rekan kerja	Baik

Sumber data : Observasi Lingkungan kerja pada Palace Hotel Puncak/2019

Berdasarkan data tabel 1.2 di atas dapat di lihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada pada Palace Hotel Puncak masih belum cukup baik. Hal ini selaras dengan hasil observasi yang penulis lakukan terhadap lingkungan kerja di perusahaan tersebut. Diantaranya Tingkat kebisingan yang ada dalam Palace Hotel Puncak ini cukup kurang baik. Tingkat bising yang dimaksud disini adalah kebisingan terputus-putus, misalnya seperti suara lalu lintas , suara mesin yang ada di lingkungan Palace otel Puncak. Dengan kebisingan yang kurang baik maka kinerja karyawan pun berkurang, menurunnya tingkat fokus kinerja karyawan, gangguan kebisingan ini pun dapat berupa stres tambahan apabila bunyi tersebut tidak diinginkan dan mengganggu.

Hotel merupakan salah satu jenis akomodasi atau perusahaan yang mempergunakan seluruh bagian untuk jasa pelayan penginapan, penyediaan makanan, minuman dan jasa layanan kamar, serta jasa pencucian pakaian bagi masyarakat umum yang dikelola dengan komersil. Usaha perhotelan membutuhkan

sumber daya manusia yang unggul dalam kinerja yang dimiliki dalam tingkat pelayanan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena sumber daya manusia (*karyawan*) merupakan salah satu sumber daya dan sekaligus input yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan dan juga elemen kunci keberhasilan dalam setiap operasi pada industri perhotelan. Kehadiran mereka dibutuhkan dalam membangun iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan kekeluargaan untuk mencapai suatu tujuan. Maka dari itu, strategi pengembangan karyawan sebagai sumber daya yang unggul dan memiliki daya saing perlu di prioritaskan untuk mendapatkan sumber daya yang kompeten. Pengelolaan kompetensi karyawan merupakan pengembangan seluruh potensi yang dimiliki oleh karyawan dan membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk menciptakan kinerja yang baik.

Palace Hotel Puncak berlokasi di jalan Raya Cipanas, Puncak, Bogor, Jumlah karyawan Palace Hotel Puncak Tahun 2019 memiliki karyawan berjumlah 147 orang dari seluruh divisi yang ada di Perusahaan.

Tabel 1.3 Jumlah karyawan pada Palace Hotel Puncak

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah hari kerja karyawan	Kehadiran
2017	147	312 hari	88,50%
2018	147	312 hari	91,50%
2019	147	312 hari	89%

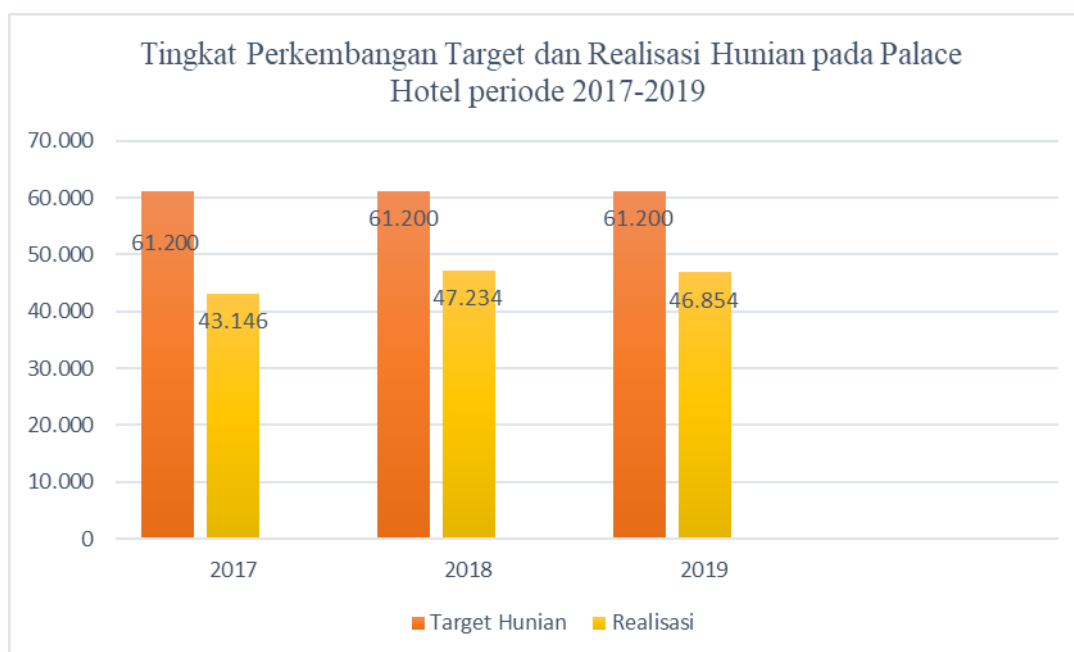
Sumber : Palace Hotel Puncak/2020

Berdasarkan tabel 1.3 tersebut, dapat kita lihat jumlah 147 karyawan presentase kehadiran karyawan mengalami peningkatan dan penurunan, dapat dilihat pada 2017 kehadiran karyawan mencapai 88,50% pada tahun 2018 mengalami kenaikan kembali yaitu mencapai 91,50% dan tahun 2019 mengalami penurunan kehadiran mencapai 89%.

Tabel 1.4 Tingkat Perkembangan Target dan Realisasi Hunian pada Palace Hotel Puncak periode 2017-2019

Tahun	Target Hunian	Realisasi	Presentase
2017	61.200	43.146	70,05%
2018	61.200	47.234	77,18%
2019	61.200	46.854	76,56%

Sumber data : Palace Hotel Puncak/2020



Gambar 1.3 Tingkat Perkembangan Target dan Realisasi Hunian pada Palace Hotel periode 2017-2019

Pada tabel 1.4 di atas menjelaskan bahwa pada tahun 2017-2019, setiap tahunnya tidak pernah mencapai target hunian yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Target hunian setiap tahunnya yaitu sebesar 61.200 hunian. Tahun 2017-2019 target yang telah ditentukan tidak pernah mencapai target dan target cenderung berfluktuasi pada target hunian yang telah ditetapkan perusahaan. Yaitu pada tahun 2017 terdapat sebesar 70,05% dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan

sebesar 77,18% sedangkan pada tahun 2019 mengalami penurunan kembali yaitu sebesar 76,56%.

Dari data di atas dapat terlihat hunian yang terealisasi tidak memenuhi target yang telah di tentukan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan karyawan bekerja secara optimal.

Menurut Gray, dkk dalam Winardi (2011 :2) “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan presistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan pada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai organisasi.

Motivasi Positif, adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberi hadiah kepada mereka yang berproduktivitas di atas produktivitas standar. Dengan adanya motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Beberapa motivasi yang sudah diberikan oleh pihak manajemen Palace Hotel terhadap karyawan diantaranya :

1. Memberikan gaji kepada setiap karyawan.
2. Memberikan Insentif atau bonus kepada setiap karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya.
3. Memberikan pelatihan yang sesuai kepada karyawan.
4. Memberikikan pengakuan dan penghargaan kepada karyawan.
5. Memberikan Jaminan kesehatan, jaminan keselamatan dan fasilitas kepada karyawan.

Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman, dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Berdasarkan hasil pra survey yang telah di lakukan penulis dengan menyebar kuisioner kepada 10 orang responden Palace Potel Puncak mengenai Motivasi Kerja. Hasilnya dapat sebagai berikut :

Tabel 1.5 kuisioner Pra Survey Motivasi Kerja Karyawan Palace Hotel Puncak

No	Pertanyaan	Jumlah Responden	Total Jawaban Ya	Total Jawaban Tidak	Persentase
1	Kebutuhan Untuk Berprestasi	10 Orang	4 Orang	6 Orang	40%
2	Kebutuhan Untuk Menguasai Sesuatu	10 Orang	6 Orang	4 Orang	60%
3	Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan	10 Orang	6 Orang	4 Orang	60%

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 1.5 kuisioner pra survey motivasi kerja di atas, dapat diketahui bahwa dimana hasil survey jawaban Ya untuk Kebutuhan untuk berprestasi sebesar 40%, lalu hasil jawaban Ya pada indikator kebutuhan untuk menguasai sesuatu sebesar 60%, dan pada indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan sebesar 60%.

Tabel 1.6 kondisi kuisioner Pra Survey Karyawan pada Palace Hotel Puncak

No	Indikator	Kondisi
1	Kebutuhan untuk berprestasi	Kurang Baik

2	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	Baik
3	Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	Baik

Sumber data : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1.6 observasi awal di Palace Hotel masih banyak karyawan yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya, berdasarkan indikator prestasi pada pekerjaan cenderung menurun, maka dari itu perusahaan harus memberikan motivasi yang cukup untuk para karyawannya untuk menghasilkan kinerja yang bagus. Berdasarkan observasi awal terindikasi bahwa motivasi pada Palace Hotel masih kurang, dikarenakan karyawan masih banyak yang bekerja tidak bersemangat atau berkurangnya kinerja mereka salah satunya disebabkan oleh kurangnya tekanan motivasi dari pimpinan dan juga kurangnya apresiasi bagi karyawan yang melakukan kinerjanya dengan sangat baik. Oleh karena itu motivasi harus terus diberikan untuk karyawan baik itu motivasi secara langsung maupun tidak langsung.

Pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja yang baik bagi perusahaan namun banyak peran yang mempengaruhi kinerja. Motivasi dan lingkungan kerja merupakan suatu peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kenapa demikian karena memiliki pengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja di sebuah perusahaan. Namun masih cukup banyak terjadi kesengajaan yang kurang sesuai dengan idealisme. Masih terdapat kelemahan yang ditunjukkan oleh karyawan dimana mereka kurang termotivasi oleh pekerjaannya sehingga mereka menjadi pribadi yang kurang disiplin. Seperti menunda tugas, tidak memanfaatkan waktu secara efisien, keluar saat jam kerja, dan menggunakan handpone pada saat jam kerja dan masih banyak lagi hal yang mengurangi kedisiplinan karyawan. Berikut data hasil penilaian kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak pada periode 2017-2019.

Tabel 1.7 Tingkat Penilaian Kerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak
Periode 2017-2019

No	Perilaku Kerja	2017			2018			2019		
		Bobot	Nilai Capaian	Skor(X)	Bobot	Nilai Capaian	Skor(X)	Bobot	Nilai Capaian	Skor(X)
1	Tanggung Jawab	10	80	8	10	80	8	10	80	8
2	Ketepatan Waktu	10	80	8	10	80	8	10	80	8
3	Kerja sama	10	80	8	10	80	8	10	80	8
4	Pemahaman Kerja	10	80	8	10	80	8	10	85	8,5
5	Pengambilan Keputusan	10	75	7,5	10	80	8	10	80	8
Hasil Kerja										
1	Inisiatif	20	80	16	20	90	18	20	90	18
2	Kuantitas	10	75	7,5	10	80	8	10	80	8
3	Kualitas	20	80	16	20	90	18	20	80	16
Jumlah		100		79%	100		85%	100		82,5%

Sumber data Operasional Palace Hotel Puncak

Pada tabel 1.7 dapat dilihat bahwa hasil penilaian kinerja karyawan pada saat ini mengalami fluktuasi dengan presentase terendah pada tahun 2016 sebesar 79%, dan mengalami peningkatan pada tahun 2017 sebesar 85%, akan tetapi mengalami

penurunan kembali pada tahun 2018 sebesar 82,5%. Pada dasarnya penilaian kerja ini dilakukan sebanyak dua kali dalam satu tahun.

Tabel 1.8 Standar Penilaian Kinerja

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup Baik
4	61-69	Kurang Baik
5	60-kebawah	Buruk

Sumber data : Standar Operasional Prosedur pada Palace Hotel Puncak.

Hasil penilaian kerja mengindikasikan bahwa kinerja pada Palace Hotel Puncak tahun 2016 sebesar 79%, dapat dikategorikan cukup baik.

Hal ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen Palace Hotel Puncak, karena semua ini menyangkut kelangsungan pencapaian tujuan Palace Hotel Puncak. Dalam hal ini bahwa perusahaan menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Permasalahan di atas peneliti dapatkan berdasarkan dari observasi langsung, dan wawancara terkait dengan kondisi motivasi dan lingkungan kerja yang belum mendukung.

Terkait akan hal-hal di atas, penulis akan mengkaji lebih dalam dan mengembangkan dalam bentuk sebuah penelitian yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PALACE HOTEL PUNCAK”**

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah di uraikan sebelumnya maka peneliti dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Berdasarkan pemaparan di atas permasalahan yang teridentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Tingkat target hunian dan realisasi tidak pernah tercapai, atau cenderung berfluktuasi dan kinerja karyawan yang secara umum masih belum

optimal dalam melakukan pekerjaan hal tersebut menunjukkan atau mengindikasikan kinerja karyawan Palace Hotel Puncak masih belum memenuhi standar yang telah di tentukan.

2. Indikator Lingkungan kerja Palace Hotel Puncak Kondisinya masih belum sesuai dengan standar yang telah ditentukan, antara lain kebisingan tempat kerja.
3. Kurangnya pengawasan dari pihak manajemen terhadap karyawan.
4. Karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
5. Penilaian Kinerja pada Palace Hotel Puncak masih dikategorikan cukup baik hal ini di dapat dilihat pada tahun 2017 dengan hasil sebesar 79%.

1.2.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak?
3. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud penelitan ini adalah untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang di bahas, serta untuk mencari solusi terbaik dalam masalah yang di bahas yaitu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak.

1.3.2 Tujuan Penelitian

1. Memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan Palace Hotel Puncak.

2. Memahami seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan Palace Hotel Puncak.
3. Memahami seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Palace Hotel Puncak.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil Penelitian ini dapat digunakan oleh Palace Hotel Puncak sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dimasa yang akan datang, dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan lingkungan kerja karyawan dalam pencapaian kerja yang maksimal di Palace Hotel Puncak.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi seluruh karyawan Palace Hotel Puncak, hasil penelitian ini diharapkan dapat di terima sebagai masukan yang bermanfaat untuk meningkatkan kinerja secara optimal.
2. Bagi penulis untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palace Hotel Puncak.
3. Untuk menambah koleksi keilmuan di perpustakaan, baik kualitas maupun kuantitas.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Adapun pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli adalah sebagai berikut :

Menurut Taufiqurahman (2017:1) “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan orang yang bekerja dalam suatu perusahaan yang sering di sebut dengan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Menurut Handoko dalam Hafied (2016:9) Manajemen adalah orang-orang yang bekerja dalam menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahaan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

Menurut Edison (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut Sutrisno (2017:4) manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap mampu dan siaga dalam mencapai suatu organisasi.

Sedangkan menurut Larasati (2018:5) sumber daya manusia adalah salah satu aset penting karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli diatas bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang penting dalam setiap organisasi, karena manajemen sumber daya manusia merupakan proses dan upaya dalam pengelolaan serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia agar

tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

2.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Notoatmojo, Soekidjo (2015:87) “ Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (*karyawan*) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktifitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu :

1. Tujuan Masyarakat (*Social Objective*)

Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.

2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)

Untuk mengenal bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tuuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya di suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian-bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi (*Fungsional Objective*)

Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (*sumber daya manusia dalam tiap bagian*) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.

4. Tujuan Personel (*Personnel Objective*)

Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya terpenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

Menurut Soekidjo (2015), “Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (*karyawan*) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan”. Berikut 4 tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional, yaitu:

1. Tujuan Masyarakat (*Societal Objective*)
Untuk bertanggung jawab secara sosial, dalam hal kebutuhan dan tantangan-tantangan yang timbul dari masyarakat, suatu organisasi yang berada ditengah-tengah masyarakat diharapkan dapat membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negatif terhadap masyarakat.
2. Tujuan Organisasi (*Organization Objective*)
Untuk mengengah bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada (*exist*) perlu memberikan kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu tujuan dan akhir suatu proses, melainkan suatu perangkat atau alat untuk membantu tercapainya suatu tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu suatu unit atau bagian manajemen sumber daya disuatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain organisasi tersebut.
3. Tujuan Fungsi (*Functional Objective*)
Untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar mereka (sumber daya manusia dalam tiap bagian) melaksanakan tugasnya secara optimal. Dengan kata lain setiap sumber daya manusia atau karyawan dalam organisasi itu menjalankan fungsinya dengan baik.
4. Tujuan Personel (*Personel Objective*)
Untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan-tujuan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi, dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan (*maintain*) terhadap karyawan itu.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sunyoto, Danang (2015:4) diantaranya :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan
Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
 - b. Pengorganisasian
Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia dan faktor-faktor fisik.

- c. Pengarahan
Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.
- d. Pengendalian
Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan
Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.
- b. Pengembangan
Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.
- c. Kompensasi
Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.
- d. Integrasi
Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk mempertimbangkan dalam pengambilan keputusan.
- e. Pemeliharaan
Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawannya tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Sunyoto (2015) diantaranya:

1. Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Fungsi perencanaan meliputi penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

b. Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.

c. Pengarahan

Fungsi pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau bekerja secara efektif melalui perintah motivasi.

d. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan, perencanaan mutu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan, seleksi dan penempatan berkaitan penarikan, pemeliharaan, penyusunan dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi dan wawancara.

b. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleksnya tugas-tugas manajer.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

d. Integrasi

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Untuk itu perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerjasama dan kemambuan bekerja karyawan tersebut

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat. Proses pemutusan hubungan kerja yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

A. Perana Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli

Menurut Hasibuan (2014) peranan manajemen sumber dsya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job spesification*, *job requirment*, dan *job evaluation*.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan sejenis.
- 7) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat pekerja.

- 8) Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja karyawan.
- 9) Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerjanya karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai pengertian-pengertian tentang lingkungan kerja dari beberapa para ahli :

Pengertian lingkungan kerja menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam buku Sunyoto, Danang (2015:38) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.”

Menurut Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dikembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner(AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Menurut (Sedarmayanti, 2014) “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan teori-teori di atas yang dapat disimpulkan di atas bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Afandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, untuk perlu diperhatikan adanya penerangan (*cahaya*) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur, udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah main cepatnya denyut jantung karena aktifnya peredaran untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu solusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak

dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan secara efisien sehingga produktifitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

5. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakai “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang dapat mengganggu di sekitar tempat kerja.

6. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa tenang, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja tetapi berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

9. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

Menurut Sunyoto, Danang (2015:38) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh oleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja atau atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara berkelompok. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif, yaitu :

a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan perindustrian yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Sehingga ini akan menambah tingkat kepercayaan karyawan kepada perusahaan.

2. Tingkat kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas atas penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup,

apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya di usahakan dengan sinar matahari. Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberi keuntungan sebagai berikut :

- a. Menaikan produksi dan menekan biaya kerja
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan atau pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.
- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
- j. Mengurangi terjadinya kerusakan.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara. Berikut cara untuk mengatur suhu udara :

- a. Ventilasi yang cukup
Ruang dengan ventilasi yang cukup baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor.
- b. Pemasangan kipas angin atau AC
Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruangan kerja. Disamping itu, agar ruang kerja menjadi nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Pemasangan *humidifier*

Dengan alat pengukur kelembaban suhu udara, maka akan dapat diketahui tingkat kelembaban udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar para karyawan bekerja lebih tenang.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan dimaksudkan dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

Faktor Lingkungan Psikis. Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- A. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
- B. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- C. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- D. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- E. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkandampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu.

Berdasarkan teori-teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja ada dua yaitu lingkungan fisik dan non fisik

merupakan yang dapat mempengaruhi kesehatan, psikologis, prestasi maupun hasil kerja karyawan yang dapat mengakibatkan sistem kerja yang tidak baik dan kondisi kerja yang sangat aman. Kondisi dimana karyawan dapat melakukan aktivitas kerja, dimana lingkungan kerja yang membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

2.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

menurut Sedarmayanti (2011:21) bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni ;

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.

2. Lingkungan kerja fisik dapat terbagi dalam dua kategori, yaitu ;

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan itu sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti ; meja kerja, kursi, alat pendingin ruangan, komputer.
- 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.

3. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan efektif dan efisien.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non- fisik. Karena terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia dalam melakukan pekerjaannya.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Menurut Afandi (2018: 71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lampu Penerangan ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi adanya kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Pengamanan (SATPAM).

Sedangkan menurut Edy, Sutrisno (2012:38) indikator-indikator yang terkandung didalam lingkungan kerja sebagai berikut ;

1. Penerangan, kecukupan cahaya yang menerangi ruangan kerja karyawan.

2. Suhu udara, kenyamanan suhu udara yang ada di ruangan kerja karyawan.
3. Tingkat kebisingan, gangguan suara yang timbul di ruang kerja karyawan.
4. Tata letak peralatan, kesesuaian pengaturan peralatan kantor yang diperlukan karyawan.
5. Keamanan kerja, keadaan dimana karyawan bebas dari rasa kekhawatiran rasa aman saat bekerja.
6. Hubungan sesama rekan kerja, hubungan baik yang terjalin antara karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan definisi dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang berada di sekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan pada saat bekerja.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Pada dasarnya motivasi itu dating dari dalam diri sendiri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam diri ialah motivasinya muncul dari inisiatif dari seseorang. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan.

Menurut Afandi (2018:23) “Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Menurut Winardi (2011:6) “Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi oleh orang yang bersangkutan”.

Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan para ahli diatas, maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, guna membantu suatu perusahaan atau organisasi mencapai tujuan.

2.3.2 Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan pemberian motivasi kerja menurut (Sunyoto:2012) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
6. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Sedangkan menurut (Kadarisman:2012) bahwa ada beberapa tujuan pemberian motivasi kerja sebagai berikut:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
2. Meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja.
3. Meningkatkan disiplin kerja.
4. Meningkatkan prestasi kerja.
5. Mempertinggi moral kerja karyawan.
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
8. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh para ahli diatas, dikatakan motivasi bertujuan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawannya. Dengan adanya motivasi maka akan meningkatkan dan memelihara moral, semangat, dan gairah kerja, karena dirasakan seluruh pekerjaan yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan meningkatkan prestasi kerja serta produktivitas kerja dari para karyawan

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor –faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan dan faktor internal yang berasal dari diri karyawan.

- 1) Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :
 - a) Lingkungan kerja yang menyenangkan.
 - b) Kompensasi yang memadai.
 - c) Supervise yang baik.
 - d) Adanya penghargaan atas prestasi.
 - e) Status dan tanggung jawab.
 - f) Peraturan yang berlaku.

- 2) Faktor internal yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :
 - a) Kematangan pribadi.
 - b) Tingkat pendidikan.
 - c) Keinginan dan harapan pribadi.
 - d) Kebutuhan.
 - e) Kelelahan dan kebosanan.
 - f) Kepuasan kerja.

2.3.4 Macam-macam Teori Motivasi

1. Teori McClland (Edison, 2016)

Teori McClland menurut Gibson et.al. dalam Edison (2016) menajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan. Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga dari kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*)

McClland mengemukakan jika kebutuhan seorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya. Sebagai contoh, seseorang yang mempunyai kebutuhan berprestasi yang tinggi terdorong untuk menetapkan tujuan yang penuh tantangan, dan bekerja keras untuk mencapai tujuan tersebut serta menggunakan keahlian dan kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya.

Jika diteliti lebih mendalam, banyak sekali teori mengenai motivasi yang pernah dikemukakan para ahli. Namun kesemuanya dapat di kelompokkan dalam tiga macam saja, yaitu :

1) *Content Theory* (teori kepuasan)

Teori kepuasan atau *Content Theory*, merupakan teori yang menjelaskantentang apa motivasi itu dan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan karyawan berkeprilaku.

Penganut teori kepuasan ini cukup banyak, yang satu sama lain sebenarnya tidak mempunyai kaitan. Akan tetapi berdasarkan penelitian yang mereka lakukan,

ternyata hasil penemuannya dapat dimasukkan dalam teori ini. Oleh sebab itu teori ini sering pula disebut dengan *teori kebutuhan*. Penganut teori ini antara lain:

- a) Teori hierarki kebutuhan A.H Maslow.
 - b) Teori motivasi prestasinya David McClelland.
 - c) Teori X dan Y-nya Douglas McGregor.
- 2) *Procces Theory* (teori proses).

Di samping teori kebutuhan, dalam teori motivasi diketahui lagi teori proses (*procces theory*). Menurut Drs. Heidjrachman Ranupandojo dan Drs. Suad Husnan, MBA bahwa teori proses tidak memfokuskan diri pada isi kebutuhan tetapi pada bagaimana cara dan dengan tujuan apa setiap orang diberikan motivasi. Kebutuhan hanyalah salah satu komponen dalam suatu proses tentang bagaimana karyawan berperilaku. Dasar dari teori proses ini adalah adanya harapan akan memperoleh sesuatu dengan melakukan sesuatu.

- 3) *Reinforcement Theory* (teori penguatan).

Reinforcement theory (teori penguatan) tidaklah menggunakan konsep kebutuhan untuk memotivasi seseorang agar melaksanakan pekerjaan. Akan tetapi teori ini didasarkan pada pengalaman-pengalaman masa lampau yang pernah dialami oleh seseorang. Pengalaman-pengalaman tersebut akan mendapat penguatan bila dianggap menguntungkan dan mendapat pelemahan bila dianggap merugikan.

2.3.5 Indikator Motivasi

David McClelland's menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat penting didalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka seperti yang dikemukakan oleh McClelland's dalam Viethzal (2011:hal 837), yaitu :

- 1) Dimensi kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*) yang terdiri dari tiga indikator :
 - a) Menyukai tantangan dalam bekerja.
 - b) Tanggung jawab.
 - c) Prestasi kerja.
- 2) Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need for power*) yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a) Mencari posisi dalam kelompok.
 - b) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan.
 - c) Penghargaan.

3) Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need for affiliation*) yang terdiri dari dua indikator yaitu:

- a) Memiliki hubungan baik dengan organisasi.
- b) Memiliki kerjasama yang baik

Menurut George dan Jones (dalam Dharmayanti, 2015), indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja. Sebagai contoh: karyawan dapat termotivasi dengan cara lebih berguna sehingga dapat menolong perusahaan mencapai tujuan atau menjadi tidak berguna sehingga menghalangi tercapainya tujuan perusahaan. Dengan melihat motivasi, pemimpin ingin memastikan bahwa arah perilaku bawahan mereka berguna bagi organisasi. Pemimpin ingin karyawan termotivasi untuk datang tepat waktu, melakukan tugas yang diberikan dan dapat dipercaya, dan menolong sesamanya

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Seberapa keras karyawan bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya tidak cukup bagi organisasi untuk memotivasi karyawan untuk menunjukkan perilaku yang berguna bagi perusahaan, perusahaan juga perlu memotivasi karyawan untuk bekerja keras dalam perilaku ini. Contohnya seorang engineer yang ingin mengubah keputusan pemimpin yang skeptis untuk perubahan desain, seberapa jauh engineer tersebut akan meyakinkan pemimpinnya. Apakah hanya menyebutkan kebutuhan dan perubahan dalam percakapan biasa atau engineer tersebut akan mempersiapkan laporan detail yang menunjukkan permasalahannya sehingga harus mengubah desain.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Ketika menghadapi jalan buntu seberapa keras karyawan akan menunjukkan perilaku yang dipilihnya dengan baik. Contohnya, pemimpin menyatakan bahwa ide

yang di berikan karyawan hanya menyia-nyiakan waktu. Apakah karyawan tersebut akan menerimanya begitu saja walaupun karyawan tersebut percaya bahwa idenya sangat diperlukan atau karyawan tersebut gigih mencoba untuk dapat mengimplementasikan idenya. Seandainya mesin di sebuah perusahaan tidak bekerja dengan baik, apakah karyawan tersebut akan diam saja atau mencoba untuk memperbaiki mesin tersebut atau paling tidak memberitahu pemimpinnya tentang permasalahan tersebut.

2.4. Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan pekerjaan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi

Menurut Darmadi (2018), *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Edison et al. (2016: hal 190) kinerja adalah “hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut putra (2014;19) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan dengan nilai yang diharapkan.

Menurut Davoudi dan Allahyari (2013) kinerja karyawan adalah masalah penting bagi organisasi mana pun dan mengacu pada apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik atau tidak. kinerja terdiri dari perilaku yang dilakukan karyawan dalam pekerjaannya yang relevan dengan tujuan organisasi.

Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

Menurut Mangkunegara (2016:67) "Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Jadi penilaian kinerja adalah suatu evaluasi dan penilaian yang dilakukan kepada karyawan untuk mengetahui seperti apa kemampuan yang dimilikinya dan mengukur produktivitas selama bekerja. Penilaian kinerja tidak hanya akan membantu perusahaan untuk meningkatkan produktivitas karyawannya saja, tetapi juga bisa bermanfaat untuk pengembangan diri dari para karyawannya.

2.4.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan evaluasi kerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Dalam penilaian kinerja tidak hanya menilai hasil fisik tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan, kerajinan, disiplin, hubungan kerja atau hal-hal sesuai dengan bidang dari tugasnya semua layak untuk dinilai. Menurut Rivai (2009: hal 552), tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

- 1) Meningkatkan etos kerja
- 2) Meningkatkan motivasi kerja
- 3) Untuk mengetahui tingkat kerja karyawan selama ini
- 4) Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan

- 5) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, intensif uang.

2.4.3 Langkah-langkah Peningkatan Kinerja Karyawan

Dalam peningkatan kinerja karyawan, paling tidak terdapat tujuh langkah yang dapat dilakukan menurut Anwar Mangkunega (2012:hal 22) :

- 1) Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja pegawai dapat dilakukan melalui 3 cara :
 - a) Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus menerus mengenai fungsi-fungsi bisnis.
 - b) Mengidentifikasi melalui pegawai.
 - c) Memperhatikan masalah yang ada.
- 2) Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan untuk memperbaiki langkah tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
 - a) Mengidentifikasi masalah secepat mungkin.
 - b) Menentukan tingkat keseriusan masalah.
- 3) Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan karyawan itu sendiri.

2.4.4 Kegunaan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2014), Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Simamora (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu pelaksanaan.

Menurut Mangkunegara (2013), Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian yang dilakukan pimpinan dalam suatu

perusahaan atau organisasi melalui serangkaian kriteria dan standar penilaian yang sudah ditetapkan untuk kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.4.5 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013), terdapat 4 (empat) indikator kinerja, meliputi:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2013:51) yaitu diantaranya:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Ketepatan waktu,
4. Efektivitas dan Kemandirian.

Menurut Wibisono (2017) indikator kinerja yang harus dikelola dengan baik terkait pengelolaan pegawai meliputi:

1. Umpan balik 360 derajat
2. Absensi
3. Lamaran dan lowongan
4. Ketersediaan pelatihan
5. Kaji banding internal
6. Efisiensi biaya penyelenggaraan pelatihan
7. Motivasi dan komitmen
8. Ide atau saran yang membangun
9. Produktivitas pegawai

Dengan demikian menurut para ahli diatas dapat dikatakan bahwa indikator kinerja yang terkait dengan permasalahan didalam penelitian ini adalah kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

2.5 Penilaian Kinerja

2.5.1 Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013) Penilaian kinerja adalah uraian sistematis tentang kekuatan atau kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

Menurut Marwansyah (2016) *Evaluating employee's current and/or past performance relative to his or her performance standard.*

Menurut Dessler (2012) Penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Fahmi (2017) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu penilaian yang dilakukan pimpinan kepada karyawan atau pegawai untuk mengukur, menilai, perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau suatu kelompok.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sinambela (2016) Penilaian kinerja atau sering dikemukakan sebagai penilaian prestasi kerja merupakan bagian dari fungsi manajemen yang penting, yaitu evaluasi (penilaian) dan pengawasan.

Tujuan kinerja menurut Veitzhal Rivai (2011) meliputi:

1. Meningkatkan etos kerja;
2. Meningkatkan motivasi kerja;

3. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai selama ini;
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan;
5. Pemberian imbalan yang serasa, misalnya untuk pemberian gaji berkala, gaji pokok dan insentif gaji;
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya;
7. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, kenaikan jabatan, pelatihan;
8. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong pegawai untuk mengambil insentif dalam rangka memperbaiki kinerja;
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik;
10. Untuk mendorong pertanggung jawaban pegawai;
11. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari pegawai untuk memperbaiki desain pekerja, lingkungan kerja, dan rencana karir selanjutnya;
12. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah;
13. Memperkuat hubungan antar pegawai dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka;
14. Sebagai penyalur keluhan yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

2.6 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

2.6.1 Penelitian Sebelumnya

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang mengangkat masalah lingkungan kerja juga kinerja karyawan, yaitu :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama penulis	Judul	Variable	Indikator	Hasil	Publikasi
1.	Arta Adi Kusuma	Pengaruh lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja : Kebutuhan Fisiologis,	asil penelitian diperoleh persamaan regresi linier	Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi

No	Nama penulis	Judul	Variable	Indikator	Hasil	Publikasi
		Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	suasana kerja, Hubungan Kinerja Karyawan	Kebutuhan rada aman, kebutuhan sosial, Kebutuhan Penghargaan, kebutuhan Aktualisasi diri Lingkungan Kerja : suasana kerja, Hubungan rekan kerja, Fasilitas kerja Penerangan, Sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, Keamanan.	berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X1 + 0,94 X2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$ yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R2) sebesar 0,376, hal ini berarti	Universitas Negeri Semarang (2013) Tersedia di : http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/18214 ISSN 2252-6552

No	Nama penulis	Judul	Variable	Indikator	Hasil	Publikasi
					37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini	
2.	R. Vinny Fatika Syahri	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. AUGRAH RAHARJO SEMARANG	Independent (X) Lingkungan kerja Dependent (Y) Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : penerangan cahaya, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan tempat kerja Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas, ini siatif, kerjasma, keterampilan	Teknik analisis : Koefisien Korelasi Rank spearman diperoleh $r=0,424$, artinya Lingkungan kerja Dengan Kinerja Karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Hasil analisis koefisien determinasi diperoleh $KD = 17,97\%$ uji hipotesis ($3.567 > 1.671$) jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja	Skripsi 2017 Universitas Pakuan

No	Nama penulis	Judul	Variable	Indikator	Hasil	Publikasi
					karyawan pada Salak Tower Hotel.	
3.	Ragil Permanasari	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo	Independent (X1) Motivasi kerja Independent (X2) Lingkungan Kerja Dependent (Y) Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja : Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan , Kebutuhan aktualisasi diri Lingkungan Kerja : Hubungan karyawan, Suasana Kerja, Tersedianya Fasilitas Kerja, Keamanan Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, kehadiran	Nilai Adjusted R2 = 0,554 =55,4% hal ini berarti sama-sama mempengaruhi variabel Kinerja sebesar 55,4% dan sisanya 44,6% di pengaruhi variabel lain.	Jurna ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi Vol 2 No 2 tahun 2013 Tersedia di https://journal.unnes.ac.id/suj/index.php/maj/article/view/2493 ISSN 2252-6552
4.	Chintia Wulandari	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. PAJAR GEMILANG	Independent (X) Lingkungan kerja Dependent (Y) Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja : penerangan cahaya, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat	Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, penelitian ini dilakukan dengan tahap menguji validitas dan jadi penelitian	Jurnal Universitas Maritim Raja Ali Haji 2015 ISSN 2252-6552

No	Nama penulis	Judul	Variable	Indikator	Hasil	Publikasi
		SAPUTRA .		kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan tempat kerja Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas, ini siatif, kerjasama, keterampilan	asosiatif ini merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan/reabilitas bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan yaitu dengan r hitung 0,534 dan r tabel 0,207.	
5.	Sofian Sofian Dinulkhak	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. PAJAR GEMILANG SAPUTRA	Independent (X) Lingkungan kerja Dependent (Y) Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja : penerangan cahaya, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, keamanan tempat kerja Kinerja Karyawan : Kualitas, Kuantitas, ini siatif, kerjasama, keterampilan	koefisien determinasi dan uji hipotesis koefisien korelasi. Hasil analisis korelasi product moment diperoleh nilai $r_s = 0,815$, dengan hasil tersebut artimya menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan berada pada posisi interval 0,80 – 1.000. Hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $9.1711 > 1.66901$. terdapat hubungan yang sangat kuat positif antara lingkungan kerja dengan kinerja	Skripsi Universitas Pakuan 2017

No	Nama penulis	Judul	Variable	Indikator	Hasil	Publikasi
					karyawan. Dengan kata lain, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan nyata antara lingkungan kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT Pajar Gemilang Saputra.	

2.6.2 Kerangka Pemikiran

Pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja yang baik bagi perusahaan namun banyak peran yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan suatu peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, kenapa demikian karena memiliki pengaruh terhadap kinerja atau hasil kerja di sebuah organisasi atau perusahaan

Lingkungan kerja pada Palace Hotel masih terbilang masih kurang baik ini dapat di lihat dari hasil Observasi awal peneliti dan di perkuat dari hasil kuisioner pendahuluan yang di lakukan oleh peneliti dalam indikator pada lingkungan kerja yaitu pada tingkat kebisingan yang ada di dalam Palace Hotel masih terbilang kurang baik dan mempengaruhi Kinerja karyawan Palace Hotel. Lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun indikator lingkungan kerja Menurut Sunyoto, Danang (2015, 38) ada 6 faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu Hubungan karyawan, tingkat kebisingan, Peraturan Kerja, Penerangan, Sirkulasi udara, dan Keamanan.

Motivasi kerja dalam Palace Hotel masih terbilang kurang baik ini di tunjukkan dengan hasil Observasi awal peneliti di Palace Hotel, terlihat masih banyak karyawan yang kurang termotivasi diantaranya terlihat masih ada karyawan yang masih keluar jam kerja tanpa izin terlebih dahulu, lalu masih ada pula karyawan yang menunda kinerjanya, dalam indikator dimensi kebutuhan untuk berprestasi juga masih

terbilang masih kurang baik, oleh karena itu motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya antusiasme dan presistensi dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”.

Ada pun indikator Motivasi Kerja Menurut McClelland's dalam Viethzal (2011:hal 837), yaitu : Dimensi kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*), Kebutuhan untuk menguasai sesuatu (*need for power*), Kebutuhan untuk memperluas pergaulan (*need for affiliation*).

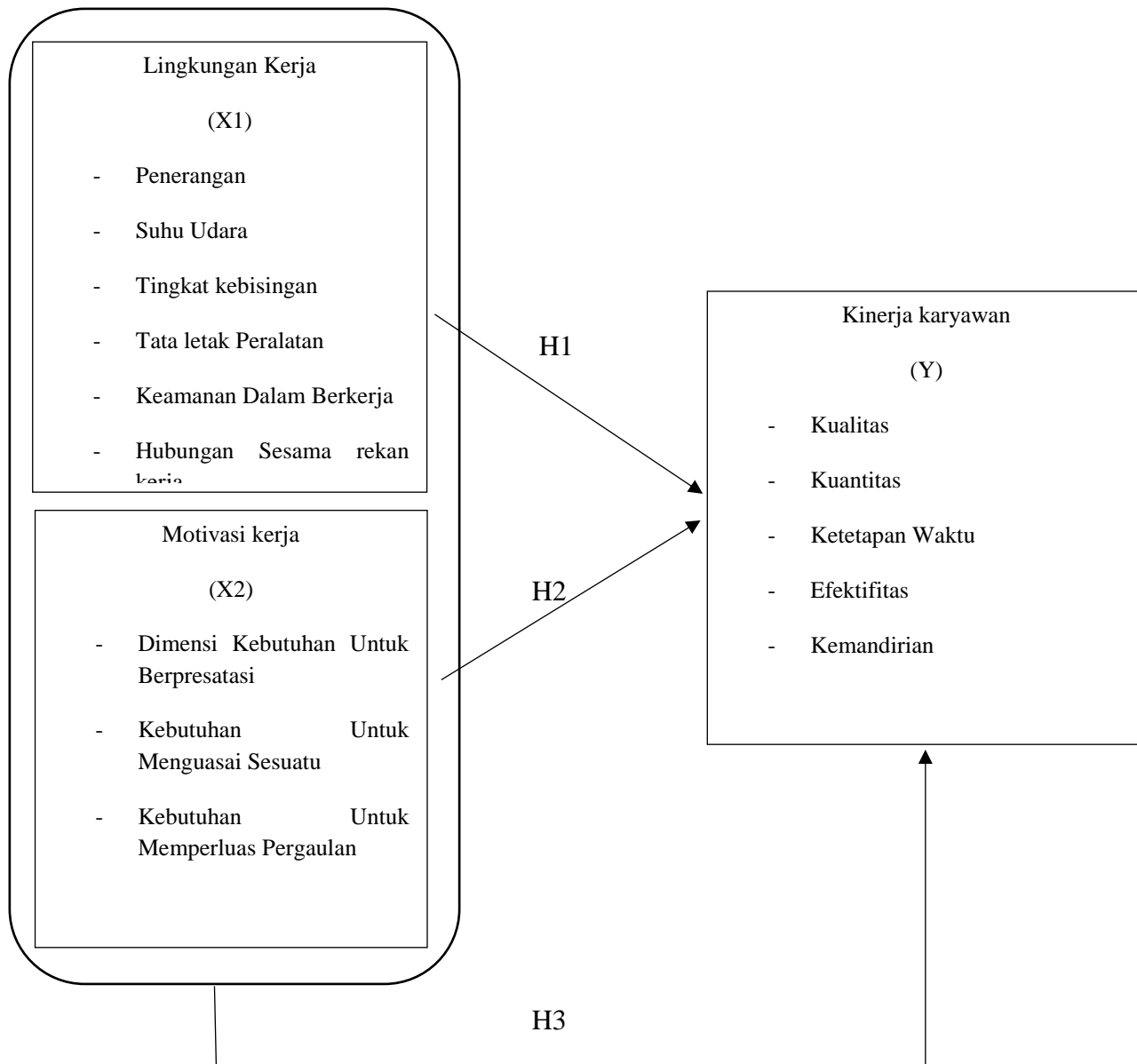
Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugasnya secara kuantitas,kualitas dan bertanggungjawab atas apa yang dilakukannya. Tanpa adanya motivasi kerja yang dimiliki para pegawai, tidak dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena motivasi membuat seseorang untuk memberikan sesuatu yang terbaik sesuai dengan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Karena motivasi kerja mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan. Pihak Palace Hotel puncak sudah memberikan motivasi positif atau pun motivasi negatif namun kinerja karyawan pada Palace Hotel masih mengalami penurunan pada tahun 2018 ke tahun 2019.tujuan penelitian yang penulis lakukan yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak.

Hal ini juga dapat di buktikan oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arta adi Kusuma (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Muria Semarang. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh anatara Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Hotel Muria Semarang. Lalu ada penelitian yang di lakukan oleh R vinny Fatika Syahri (2017) dengan judul “Hubungan Lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel. Dengan hasil penelitian terdapat hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel. Lalu ada juga penelitian dari Ragil Permanasari (2013) dengan judul”Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhada Kinerja PT.Anugrah Rahajo. Dengan hasil adanya pengaruh positif signifikan dari Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugrah Rahajo.lalu dari penelitian Chintya Wulandari (2015) dengan judul ”Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT.Pajar Gemilang Saputra. Dengan hasil terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Pajar gemilang.

Kerangka berpikir dapat diartikan sebagai “model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat

dirumuskan paradig penelitian mengenai lingkungan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dinyatakan dalam paradigma sebagai berikut

Gambar 2.1
Konstelasi Penelitian



2.7 Hipotesis Penelitian

- a Terdapat pengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak.
- b Terdapat pengaruh Positif Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak.

- c Terdapat pengaruh Positif Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah verifikatif dan deskriptif eksploratif, dengan mengumpulkan data – data serta informasi untuk mendeskripsikan objek penelitian agar memperoleh gambaran secara mendalam dan objektif. Metode penelitian yang digunakan adalah eksplanatory survey. Teknik penelitian yang digunakan adalah statistik inferensial. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau menjelaskan hubungan kausal antar variabel. Dan karena dalam penelitian ini penulis juga menggunakan skala ordinal pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang berpengaruh yaitu variabel X1 (Lingkungan Kerja), X2 (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

3.2 Objek, Unit Analisis, dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di Palace Hotel. Adapun yang menjadi objek penelitian sebagai variabel bebas adalah Lingkungan (X1) dan Motivasi (X2) sedangkan untuk variabel terikat (Y) kinerja karyawan.

Unit analisis dalam penelitian ini adalah populasi yaitu mencakup seluruh karyawan pada Palace Hotel, data yang diperoleh dari respon individu yang dimaksud adalah karyawan Palace Hotel yang berjumlah 147 orang karyawan dari seluruh divisi.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Palace Hotel yang beralamat di jalan Raya Cipanas, Puncak, Bogor.

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian

3.3.1 Jenis Data Penelitian

Data yang dikumpulkan penulis dalam penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu data kualitatif dan data kuantitatif.

1. Data kualitatif

Menurut Sugiyono (2015:23) data kualitatif adalah data yang berbentuk kalimat, kata atau gambar. Data kualitatif merupakan deskripsi komentar observer terhadap kegiatan pada saat proses pembelajaran berlangsung dan komentar pengamat terhadap rencana pelaksanaan pembelajaran yang dilihat oleh peneliti.

Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berbentuk informasi berupa fenomena yang terjadi di perusahaan dan data jumlah karyawan yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan Palace Hotel.

2. Data kuantitatif

Menurut Sugiyono (2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpulan data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa data-data/angka-angka mengenai data hasil hunian perusahaan selama periode 2017 – 2019 di Palace Hotel.

3.3.2 Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder, yaitu :

1. Data Primer

Data yang diperoleh peneliti langsung dari unit analisis yang diteliti yaitu individu/orang dalam perusahaan/instansi/organisasi, kelompok individu atau dari perusahaan/instansi/organisasi yang diteliti dengan cara penyebaran kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang sesuai dengan target sasaran dari penelitian yaitu karyawan Palace Hotel.

2. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Palace Hotel.

3.4 Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi Variabel dalam penelitian ini dimaksudkan untuk memudahkan atau mengarahkan dalam menyusun alat ukur data yang diperlukan berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan batasan operasional dari masing-masing variabel penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk di amati. Dalam penelitian terdapat dua variabel, yaitu variabel dependen dan independen.

Tabel 3.1
Operasional Variabel
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Palace
Hotel Puncak

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Lingkungan Kerja Variable (X1)	Fisik		
	1. Penerangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. 2. Cahaya yang terdapat di ruang kerja sudah sesuai sehingga membantu mengurangi tingkat kesalahan 	Ordinal
	2. Suhu Udara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja. 2. Ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik. 3. Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas. 	Ordinal
	3. Tingkat Kebisingan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin. 2. Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. 	Ordinal
	4. Tata letak peralatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja terdekor dengan rapi. 2. Tata letak peralatan menunjang pekerjaan. 3. Menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja. 	Ordinal
	NON FISIK		
5. Keamanan dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja baik berupa materil maupun non materil. 	Ordinal	

	6. Hubungan sesama rekan kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan Semangat dalam bekerja. 2. Keakraban antara karyawan terjalin di dalam dan di luar jam kerja. 3. Atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain 	Ordinal
Motivasi kerja (X2)	1. Dimensi kebutuhan untuk berprestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi. 2. Hasrat untuk menghasilkan karya yang maksimal 	Ordinal
	2. Kebutuhan untuk menguasai sesuatu	<ol style="list-style-type: none"> 3. Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi 4. Memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan 	Ordinal
	3. Kebutuhan untuk memperluas pergaulan	<ol style="list-style-type: none"> 5. Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan 6. Memiliki keinginan memperluas pergaulan 	Ordinal
Kinerja Karyawan Variable (Y)	1. Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan. 	Ordinal
	2. Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketercapaian jumlah hasil kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. 	Ordinal
	3. Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja. 2. Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja 	Ordinal
	3. Efektivitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan. 2. Memanfaatkan sarana prasarana. 	Ordinal

	3. Kemandirian	1. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah	Ordinal
--	----------------	---------------------------------------------------	----------------

3.5 Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2012:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Teknik penarikan sampel bertujuan untuk menentukan batasan bagi populasi yang ingin diteliti. Dalam penentuan ukuran sampel dari populasi digunakan rumus slovin, yaitu:

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

Dimana :

n= Jumlah Sampel

N= Jumlah Populasi

E= Tingkat Kesalahan *error* 5%

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Palace Hotel yang berjumlah 147 orang. Berdasarkan rumus slovin tersebut, maka jumlah sampel adalah :

$$n = \frac{147}{1 + (147)(0,05)^2} = 107,49 = 108 \text{ Responden}$$

Dari perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 108 Orang.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang akan ditulis penulis digunakan untuk melengkapi penulisan Skripsi ada beberapa pengumpulan data dan informasi dengan cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer di peroleh dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara yaitu proses intreikasi dan komunikasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam melakukan wawancara penulis melakukan wawancara dengan permasalahan yang diteliti. Wawancara ini ditunjukan kepada karyawan Palace Hotel.

b. Kuesioner

Kuesioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada respoden yang sudah secara tertulis, dimana peneliti membagikan kuisisioner secara langsung kepada pada karyawan Hotel Grand Ussu. Kemudian pertanyaan dalam kuesioner tersebut akan di ukur dengan menggunakan skala

Likert. Skala Likert, menurut Sugiyono (2014:136):

- Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah diterapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut juga sebagai variabel penelitian.
- Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item – item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.
- Jawaban setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Dari prosedur pengumpulan data dengan cara kuisisioner, penulis menggunakan skala likert yang di modifikasi menjadi tabel dibawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2014:136)

Instrument penelitian yang digunakan skala likert dibuat dalam bentuk *checklist* ataupun pilihan ganda.

2. Observasi Merupakan teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku karyawan. Observasi dilakukan dengan cara mengamati perilaku karyawan, perubahan bahasa tubuh atau raut muka karyawan, dan pengamatan Objek.

1. Data Skunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Penulis mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu serta penyedia data pada Palace Hotel.

3.7 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya tindakan suatu data, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti.

Uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi antara skor masing pertanyaan dengan skor total, memakai rumus korelasi *Rank Spearman* :

$$r_s = \frac{(6\sum di^2)}{(n(n^2 - 1))} \text{ dimana } d^2 = \Sigma[R(Xi) - R(Yi)]^2$$

Keterangan:

r_s = Nilai korelasi Rank Spearman

n = Ukuran sampel

di = Selisih setiap pasangan rank

R = Ranking

(Sugiyono, 2014:217)

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukuran yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Uji reliabilitas dilakukan dengan rumus *Alpha Croanbach*:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_f^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = Nilai Reliabilitas

k = Jumlah item

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians tiap-tiap skor

s_x^2 = Varians total

(Sugiyono, 2014:365)

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram, maupun gambar dari data yang dihasilkan. Menurut Sugiyono (2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dengan persen (%). Penyajian data yang merubah frekuensi menjadi persen, dinamakan frekuensi relatif. Cara pehitungannya adalah:

1. Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan: FR = Frekuensi relatif
 f = Frekuensi hasil tanggapan responden
 $\sum f$ = Total frekuensi

2. Rata-rata

$$\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$$

Keterangan: \bar{x} = Frekuensi relatif
 $\sum xi$ = Jumlah nilai X ke i sampai ke n
 n = Jumlah data

Selain menggunakan rumus di atas, untuk menghitung frekuensi relarif dan rata-rata dapat menggunakan SPSS dengan mengolah data yang didapatkan dari tanggapan responden dari instrumen-instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2015) untuk menjawab hipotesis deksriptif yang menggambarkan variabel X dan Y yaitu dengan menentukan skor ideal. Skor ideal adalah skor yang ditetapkan dengan asumsi bahwa setiap responden pada seriap pertanyaan memberi jawaban dengan skor tertinggi dan langkah selanjutnya untuk menjawab hipotesis deskriptif yaitu hasil dari skor penilaian setiap variabel dibagi dengan skor ideal, untuk lebih jelasnya dapar dilihat rumus berikut:

$$\text{Rumus Tanggapan Responden} = \frac{\text{Skor Total Responden}}{\text{Skor Tertinggi Responden}} \times 100\%$$

Menurut Sugiyono (2015) kriteria interpretasi skor berdasarkan jawaban responden dapat ditentukan sebagai berikut, “skor maksimum setiap kuisioner adalah 5 dan skor minimum adalah 1, atau berkisar antara 20% sampai 100%. Maka dapat diperoleh kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.3
Interpretasi Hasil

Skala	Kriteria Penilaian
0% - 20%	Sangat tidak setuju
21% - 40%	Tidak setuju
41% -60%	Ragu – Ragu
61% - 80%	Setuju
81% - 100%	Sangat Setuju

Interprestasi skor ini diperoleh dari nilai setiap skor dikalikan dengan skor minimum yaitu sebesar 20% yang kemudiaan dibuat menjadi skala interval. Dari hasil perhitungan di atas maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif untuk melihat bagaimana variabel *Independent (X)* dan variabel *Dependent (Y)* yang diteliti.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif bertujuan mencari pengaruh yang menjelaskan sebab-sebab dalam fakta-fakta sosial yang terukur, menunjukkan pengaruh variabel serta menganalisa. Penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan mengumpulkan data dan hasil analisis untuk mendapatkan informasi yang harus disimpulkan.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji ini meliputi :

- a. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas, keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dilakukan terhadap residu data penelitian dengan menggunakan uji Kolmogrov Smirnov. Pengujian normalitas data dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian adalah normal.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa distribusi residual data penelitian tidak normal.

b. Uji Heteroskedstisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varians dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Adapun persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas atau uji mengenai sama atau tidaknya varians dari observasi yang satu dengan yang lain. Jika residual mempunyai varians yang sama disebut homokeastisitas , sebaliknya jika berbeda disebut heterokedastisitas dalam suatu linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* atau nilai prediksi variabel terkait SRESID dengan residual error

yaitu ZPRED. Jika tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilakukan dengan menganalisis nilai *Tolerance dan Variance Influence Factor (VIF)* dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3.8.4 Analisis Regresi linier Berganda

Analisis linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu dengan menambahkan jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Regresi linear berganda merupakan suatu model linear regresi yang variabel dependennya merupakan fungsi linear dari beberapa variabel bebas. Regresi ini sangat bermanfaat untuk meneliti pengaruh beberapa variabel yang berkorelasi dengan

variabel yang diuji. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_n) dengan variabel dependen (Y). analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y'	= Kinerja Karyawan
e	= Variable Pengganggu (<i>Error</i>)
X_1	= Lingkungan Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
α	= Konstanta (nilai Y' apabila $X=0$)
b	= Koefisien Regresi

3.8.4 Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X (Sugiyono, 2015). Rumus yang digunakan adalah *Coefficient Determination (CD)* dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan Variabel terikat (pertimbangan tingkat materialitas).

r = Koefisien korelasi

3.8.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui apakah koefisien penelitian signifikan atau tidak, maka perlu lakukan uji koefisien korelasi. Dalam penelitian ini uji signifikan dilakukan dengan uji t, rumusnya:

$$t_h = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

(Sugiyono,2015)

Dimana:

th = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

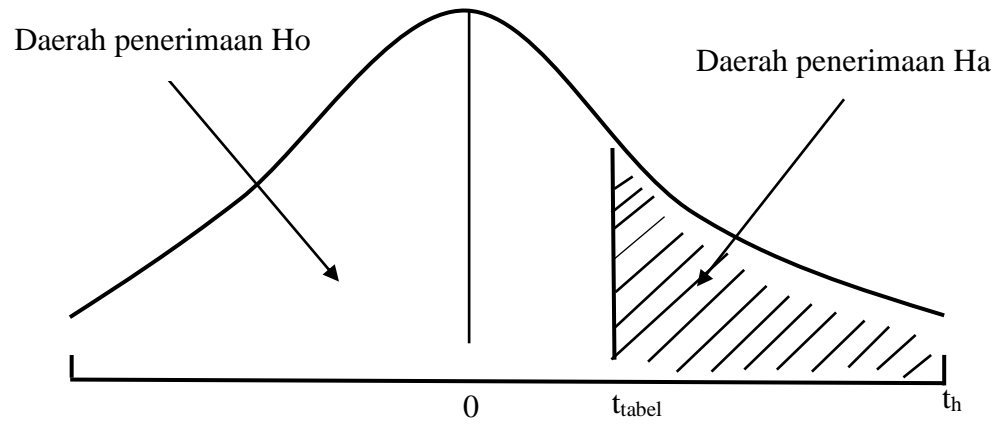
r = Koefisien korelasi antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Palace Hotel Puncak

Dari perhitungan t hitung maka kriteria hasil pengujian hipotesisnya, peneliti merumuskan dua hipotesis, yaitu:

1. $H_0 : \rho \leq 0$ Tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Palace Hotel Puncak
2. $H_i : \rho > 0$ Terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Palace Hotel Puncak

Dengan ketentuan menggunakan taraf nyata sebesar 5% atau 0,05 kriteria hasil pengujiannya adalah:

1. Jika signifikan $\leq \alpha$ 5% maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Palace Hotel Puncak
2. Jika signifikan $> \alpha$ 5% maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di Palace Hotel Puncak



Sumber : (Sugiyono, 2015)

Gambar 3.1. Kurva Hasil Pengujian Hipotes

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Palace Hotel Puncak Cipanas

Palace Hotel Cipanas adalah bagian dari manajemen Discovery Hotels & Resorts. Manajemen Discovery Hotels & Resorts adalah sebuah organisasi yang terdiri dari para pelaku bisnis perhotelan yang berpengalaman dan berpengalaman serta ahli di bidang pariwisata. Ini memberikan layanan manajemen dan konsultasi ke hotel-hotel bergengsi serta resor terpencil. Manajemen juga menawarkan layanan penuh untuk proyek baru serta properti yang sudah ada. Palace Hotel Cipanas adalah hotel bintang empat yang berlokasi strategis di jantung Bukit Puncak, bersebelahan dengan Istana Kepresidenan di Cipanas dengan keramahan khas Sunda. Hotel ini memiliki 191 kamar, suite, villa dan town house, 5 restoran dan bar yang menyajikan masakan lokal, internasional dan masakan Jepang.

Kamar jenis Superior Room dengan jumlah 73 kamar. Superior dirancang dengan gaya kontemporer dan minimalis, cocok untuk pemesanan individu atau kelompok. Luas kamar sekitar 32 meter persegi dilengkapi dengan fasilitas modern yang lengkap. Ada 2 tipe view dari kamar, *Mountain View* dan *green garden view*. Dan untuk tipe kamar selanjutnya adalah Presidential Suite desain yang mewah memiliki tiga kamar tidur terpisah, satu dengan Kamar Master mewah, dan yang lainnya adalah Kamar Superior. Dengan ukuran luas 250 m², Suite ini termasuk Butler Service 24 jam. Untuk menekankan sensasi kenyamanan, manjakan diri pelanggan di Jacuzzi pribadi di kamar mandi. Tersedia 96 Kamar Deluxe dengan tempat tidur *queen* dan tempat tidur twin. Luas 32 meter persegi untuk semua jenis kamar ini dilengkapi dengan meja kerja yang sesuai dan akses internet broadband.

4.1.2 Struktur Organisasi Palace Hotel Puncak Cipanas

Berikut merupakan struktur organisasi pada Palace Hotel Puncak:



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Palace Hotel Puncak

Sumber: Palace Hotel Puncak, 2021

Berdasarkan struktur organisasi di atas berikut merupakan uraian pekerjaan pada setiap bagian yang ada di Grand Diara Hotel Puncak:

1. Tugas dan Tanggung Jawab Direktur Utama

Salah satu tugas direktur utama adalah menyusun, mengomunikasikan, dan menerapkan visi, misi, serta arah yang akan ditempuh perusahaan kepada para karyawannya. Direktur perusahaan wajib memastikan bahwa setiap karyawannya telah memahami betul tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Untuk melakukan hal tersebut, direktur perusahaan harus melakukan komunikasi pada level yang dapat membuat para karyawan benar-benar merasa dilibatkan dalam tujuan tersebut. Dengan begitu, mereka dapat yakin bahwa peran mereka di perusahaan memang dihargai.

2. Tugas dan Tanggung Jawab General Manager

General manager hotel bertanggung jawab dalam merencanakan, mengorganisir dan mengatur operasi hotel, motel dan perusahaan yang sama/sejenis untuk menyediakan penginapan dan fasilitas lainnya kepada tamu meliputi:

- a. Mengatur dan meneliti pemesanan, penerimaan, pelayanan kamar, dan kegiatan pengurus/pelayan hotel.
- b. Mengawasi persiapan keamanan, kebun dan pemeliharaan barang-barang.
- c. merencanakan dan mengawasi bar/tempat minum, restoran, dan tempat/ruangan untuk konferensi.

- d. Menilai dan memeriksa kepuasan tamu.
- e. Memastikan terpenuhinya standar K3 sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3. Tugas dan Tanggung Jawab Sekretaris

a. Bertugas dan bertanggung Jawab Menerima tamu

Dalam menerima tamu, sekretaris diharapkan mampu memilah tamu mana yang boleh bertemu dengan pimpinan dan mana yang harus di-*handle* sendiri. Tugas ini juga meliputi mencatat pesan dari tamu yang perlu di informasikan ke pimpinan..

b. *Filing* atau menyimpan dokumen

Sekretaris bertugas memilah surat-surat yang masuk dan menyimpannya dengan rapi sehingga saat diperlukan dapat dengan mudah ditemukan. File umumnya diurutkan abjad menurut nama perusahaan dan digolongkan berdasar jenis surat, dan tanggal penerimaan atau pengiriman.

c. Menyusun dan membuat jadwal pimpinan

Mengingat banyaknya pertemuan maka sekretaris bertanggung jawab untuk mengatur mana yang harus dihadiri, mana yang bisa diwakilkan dan mana yang ditinggalkan. Sekretaris juga mencatat waktu, tempat dan kepentingan dalam pertemuan tersebut.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Room Division

Bagian kerja di hotel yang ketiga adalah Room Division Manajer. Manajer yang satu ini bertugas untuk memimpin *room division* yang bertugas dalam menyiapkan kamar, pemesanan kamar/booking, check in sampai check out agar dapat berjalan dengan lancar. Departemen atau divisi ini dibagi menjadi dua yaitu *housekeeping* yang bertanggung jawab terhadap ruangan/kamar hotel baik sebelum digunakan maupun sesudah digunakan. Dan *front office* yang bertugas menerima tamu, memeriksa pesanan dan menginformasikan ketersediaan kamar terhadap konsumen.

5. Tugas dan Tanggung Jawab Food and Beverage Division

Bagian kerja di hotel selanjutnya adalah *Food & Beverage Manager*, bagian ini bertanggung jawab terhadap makanan dan minuman yang ada di hotel meliputi makanan untuk tamu hotel (sarapan), untuk karyawan hingga jika ada acara/event di hotel tersebut. Bagian ini juga bertugas untuk merencanakan menu, menyajikan makanan dan minuman berkualitas mulai dari dapur sampai pelayanan di restoran tempat tamu untuk breakfast.

6. Tugas dan Tanggung Jawab Human Capital Division

Human capital dalam hotel berguas mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin demi kemajuan dan keberhasilan hotel. Tugas HC secara lebih spesifik seperti mengatur penggajian, memotivasi karyawan, dan merekrut karyawan baru..

- a. *Recruitment*: bertugas dan bertanggung jawab Keluar masuk karyawan adalah hal yang biasa di dalam sebuah perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang mengatur keluar masuknya karyawan, yaitu staff recruitmen. Posisi ini bertugas untuk mencari karyawan hotel yang baru sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.
- b. *General Affairs* : bertugas dan bertanggung jawab Staff general affairs bertugas untuk menyediakan sarana dan prasarana yang terdapat di hotel agar dapat berlangsung dengan baik.

7. Tugas dan Tanggung Jawab Marketing Division

Departemen ini bertugas untuk mempromosikan hotel agar dapat berkembang dengan bertambahnya tamu hotel. Marketing and sales ini terdiri dari beberapa bagian yaitu :

- a. *Public Relation*
- b. *Sales E-Commerce*
- c. *Sales Executive*
- d. *Internet Marketing*

8. Tugas dan Tanggung Jawab Finance Division

Bagian ini bertugas untuk melakukan pengelolaan administrasi dan keuangan di sebuah hotel. Termasuk bertugas dalam membuat laporan keuangan, pembayaran pajak dan melakukan pembayaran gaji. Bagian ini biasanya terdiri dari :

a. *Purchasing*

b. *Accounting*

9. Tugas dan Tanggung Jawab Security

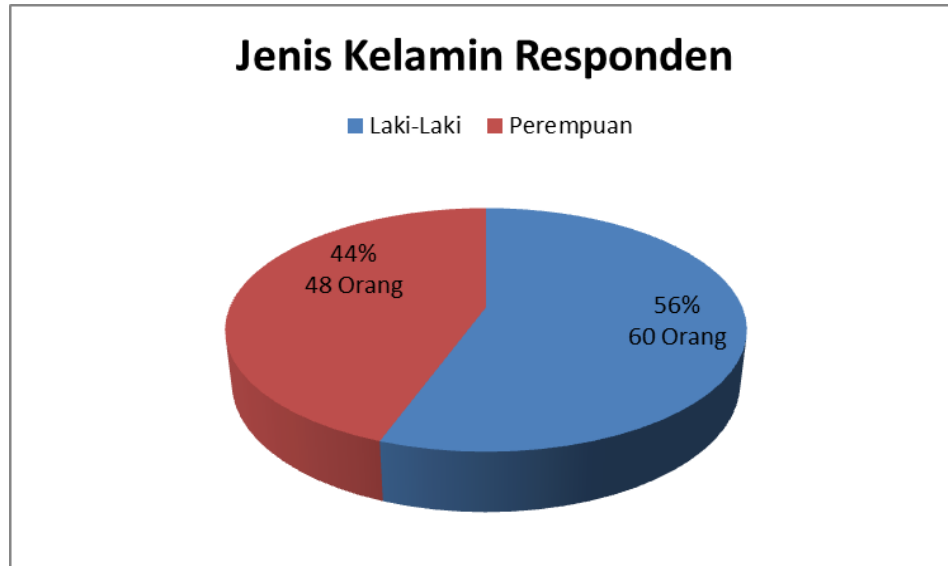
Security bertanggung jawab atas keamanan hotel secara keseluruhan. Ruang lingkup pengamanan hotel meliputi para karyawan, para tamu, dan aset hotel. Security juga bertugas untuk menciptakan kondisi yang aman sehingga tamu betah tinggal di hotel dan para karyawan bekerja dengan nyaman.

4.1.3 Profil Responden

Berikut merupakan gambaran responden yang berjumlah 108 karyawan pada Palace Hotel Puncak, karakteristik karyawan dilihat dari jenis kelamin responden, usia responden, dan masa kerja responden, penulis sajikan pada gambar di bawah ini:

1. Jenis Kelamin responden

Berikut merupakan gambaran 108 orang responden apabila dilihat dari karakteristik jenis kelamin responden:



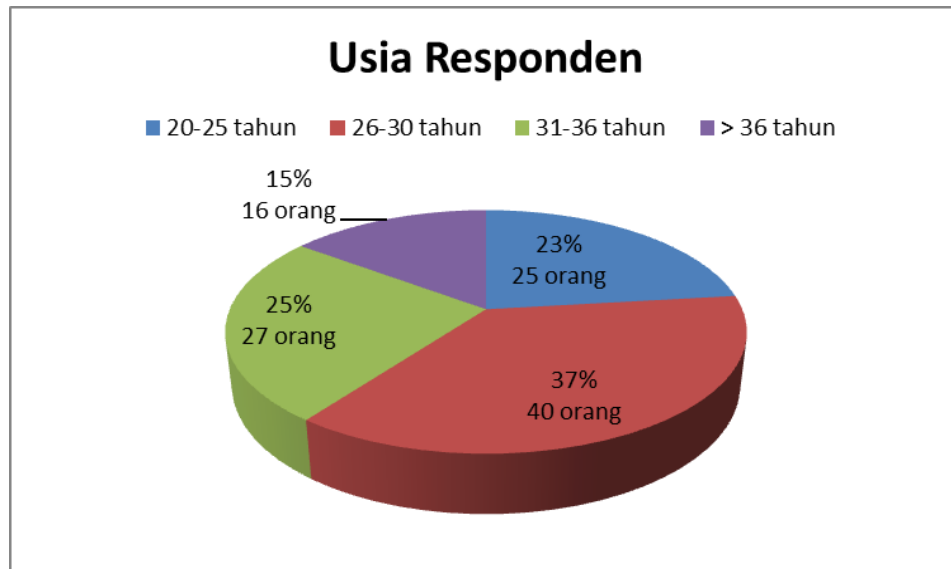
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan informasi di atas diperoleh bahwa jenis kelamin responden didominasi oleh responden laki-laki dengan persentase sebesar 56% atau sekitar 60 orang, sedangkan jumlah responden perempuan dengan persentase sebesar 44% dengan jumlah 48 orang.

2. Usia Responden

Berikut merupakan gambaran 108 responden apabila dilihat dari usia responden:



Gambar 4. 3 Usia Responden

Sumber: Data Primer, diolah 2021

, Berdasarkan gambar di atas menunjukkan usia responden, pada penelitian ini responden didominasi oleh usia responden 26 – 30 tahun dengan persentase sebesar 37% atau sekitar 40 orang, responden yang berusia antara 20-25 tahun dengan persentase sebesar 23% dengan jumlah 25 orang, responden yang berusia 31-36 tahun dengan persentase sebesar 25% atau dengan jumlah 27 orang dan responden yang berusia > 36 tahun dengan persentase 15% atau berjumlah 16 orang.

3. Masa Kerja Responden

Berikut merupakan gambaran responden dilihat dari masa kerja responden adalah sebagai berikut:

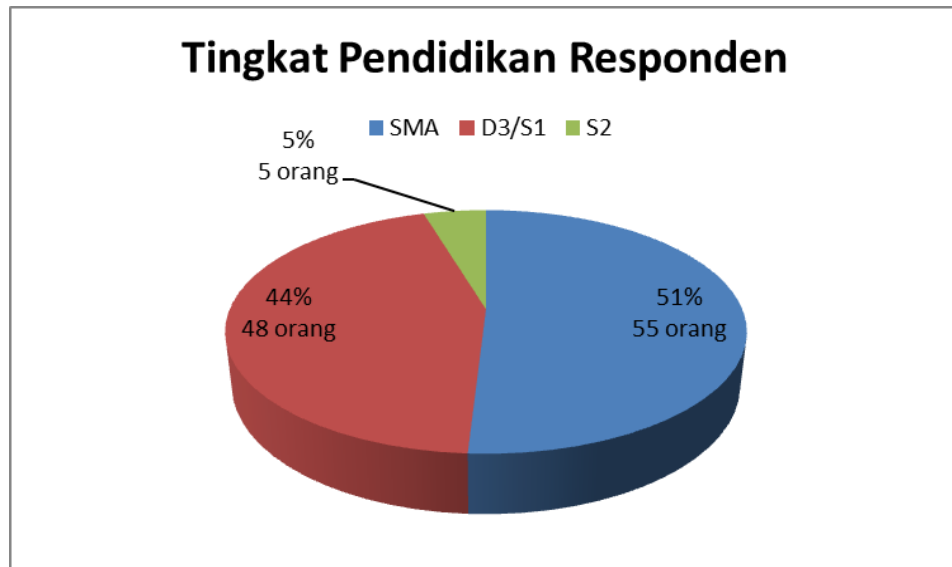


Gambar 4. 4 Masa Kerja Responden
Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan masa kerja responden, responden yang memiliki masa kerja antara 1-2 tahun dengan persentase sebesar 25% dengan jumlah 30 orang, responden yang memiliki masa kerja 3-4 tahun dengan persentase sebesar 51% dengan jumlah 60 orang. Sedangkan responden yang memiliki masa kerja > 5 tahun dengan persentase sebesar 24% atau 28 orang.

4. Pendidikan Terakhir Responden

Berikut merupakan gambaran 108 responden apabila dilihat dari tingkat pendidikan responden:



Sumber: Data Primer, diolah 2021

Gambar 4. 5 Tingkat Pendidikan Responden

Berdasarkan informasi di atas dapat disimpulkan bahwa responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA dengan jumlah 55 orang dengan persentase sebesar 51%, responden yang memiliki tingkat pendidikan D3/S1 dengan persentase sebesar 44% dengan jumlah 48 orang dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 dengan jumlah 5 orang dengan persentase sebesar 5%.

4.2 Analisis Data

Berikut akan dilakukan analisis dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, serta analisis deskriptif pada masing-masing variabel meliputi variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang melibatkan 108 responden dan hasil pengolahan kuesioner diolah menggunakan bantuan SPSS 23, hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil pengolahan uji validitas dan reliabilitas pada variabel X (lingkungan kerja) dan (Motivasi Kerja), dan Y (kinerja karyawan), pengolahan data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 23,

1. Uji Validitas

Berikut akan digambarkan hasil uji validitas pengujian satu arah (1-tailed) pada tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai $Df=30-2= 28$ dengan nilai r_{tabel} sebesar : 0,3061 hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas Pada Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel/ Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel} (n=30)	Keterangan
Lingkungan Kerja(X)				
1	Perusahaan telah menyediakan penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan	0,691	0,3061	Valid
2	Cahaya yang terdapat di ruang kerja sudah sesuai sehingga membantu mengurangi tingkat kesalahan	0,713	0,3061	Valid
3	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja.	0,726	0,3061	Valid
4	Ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik	0,668	0,3061	Valid
5	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.	0,670	0,3061	Valid
6	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	0,634	0,3061	Valid
7	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	0,850	0,3061	Valid

No	Variabel/ Ukuran	r _{hitung}	r _{tabel} (n=30)	Keterangan
8	Ruang kerja terdekor dengan rapi dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan	0,863	0,3061	Valid
9	Tata letak peralatan di dalam lingkungan perusahaan sangat menunjang pekerjaan.	0,971	0,3061	Valid
10	Karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja	0,506	0,3061	Valid
11	Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja	0,723	0,3061	Valid
12	Perusahaan telah menyediakan adanya jaminan kewanitaan berupa materil dan non materil dari perusahaan	0,730	0,3061	Valid
13	Perusahaan sangat memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja karyawan	0,587	0,3061	Valid
14	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.	0,626	0,3061	Valid
15	Keakraban antara karyawan terjalin di dalam dan di luar jam kerja.	0,247	0,3061	Tidak Valid
16	Perusahaan menciptakan suasana dimana atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain	0,504	0,3061	Valid
Motivasi Kerja (X2)				
1	Karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan	0,757	0,3061	Valid
2	Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal	0,913	0,3061	Valid
3	Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi	0,921	0,3061	Valid
4	Memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan	0,866	0,3061	Valid
5	Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan	0,662	0,3061	Valid
6	Karyawan memiliki keinginan untuk memperluas relasi di dalam lingkungan perusahaan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya	0,686	0,3061	Valid
Kinerja Karyawan (Y)				

No	Variabel/ Ukuran	r_{hitung}	r_{tabel} (n=30)	Keterangan
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan	0,562	0,3061	Valid
2	Karyawan menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan	0,855	0,3061	Valid
3	Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja	0,877	0,3061	Valid
4	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja	0,753	0,3061	Valid
5	Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	0,851	0,3061	Valid
6	Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja	0,413	0,3061	Valid
7	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain	0,713	0,3061	Valid
8	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan	0,442	0,3061	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan uji validitas yang dilakukan terhadap variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa jumlah instrument yaitu 16 butir pernyataan dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa 15 instrument dinyatakan valid dengan kriteria nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sedangkan instrument ke-15 dinyatakan tidak valid karena nilai r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} atau $0,247 < 0,3061$. Sedangkan untuk variabel motivasi dengan jumlah 6 instrumen dan semuanya dinyatakan valid dengan ketentuan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau $r_{hitung} > 0,3061$. Untuk variabel lingkungan kerja dengan jumlah 8 pernyataan dan semua pernyataan dinyatakan valid. Hasil penelitian ini menunjukkan 15 instrumen penelitian pada variabel lingkungan kerja, 6 instrumen pada variabel motivasi kerja dan 8 instrumen pada variabel kinerja karyawan layak untuk diikutsertakan kedalam uji selanjutnya sedangkan untuk instrument yang tidak valid tidak diikutsertakan kedalam uji selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas. suatu variabel yang dibentuk dari daftar pertanyaan dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, itu artinya

pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Akan tetapi apabila *cronbach's Alpha* $\leq 0,60$ maka kuesioner ini tidak reliabel. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,921	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,882	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,847	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2021 (Lampiran)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji reliabilitas pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,921, *Cronbach's Alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,882, dan untuk variabel kinerja pegawai dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,847 dari hasil *Cronbach's Alpha* tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$.

4.2.2 Lingkungan Kerja Pada Palace Hotel Puncak

Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada Palace Hotel maka dilakukan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 108 orang karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini, hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

1. Indikator Penerangan

Tabel 4. 3 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan telah menyediakan penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	22	20,4	66
Setuju	4	47	43,5	188
Sangat Setuju	5	37	34,3	185
Jumlah		108	100	447

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 22 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 47 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 37 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{447}{5 \times 108} \times 100\% = 81,27\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,27%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan menyediakan penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.

Tabel 4. 4 Jawaban Responden Mengenai Cahaya yang terdapat di ruang kerja sudah sesuai sehingga membantu mengurangi tingkat kesalahan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	20	18,5	60
Setuju	4	46	42,6	184
Sangat Setuju	5	40	37,0	200
Jumlah		108	100	448

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang kurang setuju berjumlah 20 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 46 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{448}{5 \times 108} \times 100\% = 81,45\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,45 %, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan kebutuhan mata.

2. Indikator Suhu Udara

Tabel 4. 5 Jawaban Responden Mengenai Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	22	20,4	66
Setuju	4	50	46,3	200
Sangat Setuju	5	34	31,5	170
Jumlah		108	100	440

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 22 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 50 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{440}{5 \times 108} \times 100\% = 80\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja.

Tabel 4. 6 Jawaban Responden Mengenai Ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	14	13,0	42
Setuju	4	48	44,4	192
Sangat Setuju	5	44	40,7	220
Jumlah		108	100	458

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 14 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 48 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{458}{5 \times 108} \times 100\% = 83,27\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 83,27%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik.

Tabel 4. 7 Jawaban Responden Mengenai Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	25	23,1	75
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	42	38,9	210
Jumlah		108	100	446

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub .indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 42 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{446}{5 \times 108} \times 100\% = 80,09\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,09%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.

3. Indikator Tingkat Kebisingan

Tabel 4. 8 Jawaban Responden Mengenai Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	25	23,1	75
Setuju	4	43	39,8	172
Sangat Setuju	5	40	37,0	200
Jumlah		108	100	447

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 43 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 40 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{447}{5 \times 108} \times 100\% = 81,27\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,27%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.

Tabel 4. 9 Jawaban Responden Mengenai Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	27	25,0	81
Setuju	4	51	47,2	204
Sangat Setuju	5	30	27,8	150
Jumlah		108	100	435

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 27 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 51 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{435}{5 \times 108} \times 100\% = 79,09\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 79,09%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4. Indikator Tata Letak

Tabel 4. 10 Jawaban Responden Mengenai Ruang kerja terdekor dengan rapi dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	19	17,6	57
Setuju	4	59	54,6	236
Sangat Setuju	5	30	27,8	150
Jumlah		108	100	443

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 19 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 59 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{443}{5 \times 108} \times 100\% = 80,54\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,54%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Ruang kerja terdekor dengan rapi dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan.

Tabel 4. 11 Jawaban Responden Mengenai Tata letak peralatan di dalam lingkungan perusahaan sangat menunjang pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	21	19,4	63
Setuju	4	51	47,2	204
Sangat Setuju	5	36	33,3	180
Jumlah		108	100	447

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 21 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 51 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{447}{5 \times 108} \times 100\% = 81,27\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,27%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Tata letak peralatan di dalam lingkungan perusahaan sangat menunjang pekerjaan.

Tabel 4. 12 Jawaban Responden Mengenai Karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	,9	2
Kurang Setuju	3	18	16,7	54
Setuju	4	38	35,2	152
Sangat Setuju	5	51	47,2	255
Jumlah		108	100	461

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 18 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 38 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 51 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{461}{5 \times 108} \times 100\% = 83,81\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 83,81%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja.

5. Indikator Keamanan dalam Bekerja

Tabel 4. 13 Jawaban Responden Mengenai Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	27	25,0	81
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	42	38,9	210
Jumlah		108	100	447

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 27 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 42 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{447}{5 \times 108} \times 100\% = 81,27\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,27%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja.

Tabel 4. 14 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan telah menyediakan adanya jaminan kewanitaan berupa materil dan non materil dari perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	25	23,1	75
Setuju	4	41	38,0	164
Sangat Setuju	5	42	38,9	210
Jumlah		108	100	449

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 41 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 42 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{449}{5 \times 108} \times 100\% = 81,63\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,63%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan menyediakan adanya jaminan kewanitaan berupa materil dan non materil dari perusahaan.

Tabel 4. 15 Jawaban Responden Mengenai Perusahaan sangat memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja karyawan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	17	15,7	51
Setuju	4	47	43,5	188
Sangat Setuju	5	44	40,7	220
Jumlah		108	100	459

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 47 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 44 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{459}{5 \times 108} \times 100\% = 83,45\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 83,45%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Perusahaan sangat memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja karyawan.

6. Indikator Hubungan Rekan Kerja

Tabel 4. 16 Jawaban Responden Mengenai Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	,9	2
Kurang Setuju	3	23	21,3	69
Setuju	4	41	38,0	164
Sangat Setuju	5	43	39,8	215
Jumlah		108	100	448

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 23 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 41 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 43 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{448}{5 \times 108} \times 100\% = 81,45\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,45%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.

Tabel 4. 17 Jawaban responden mengenai perusahaan menciptakan suasana dimana atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	19	17,6	57
Setuju	4	42	38,9	168
Sangat Setuju	5	45	41,7	225
Jumlah		108	100	454

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 19 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 42 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{454}{5 \times 108} \times 100\% = 82,54\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 82,54%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan perusahaan menciptakan suasana dimana atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain.

Tabel 4. 18 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Rata-Rata Perindikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator/ Ukuran	Rata-Rata Jawaban Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
	Penerangan		
1	Perusahaan telah menyediakan penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.	81,27	81,36
2	Cahaya yang terdapat di ruang kerja sudah sesuai sehingga menmabntu mengurangi tingkat kesalahan	81,45	
	Suhu Udara		
3	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja.	80	81,12
4	Ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik	83,27	
5	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.	80,09	
	Tingkat Kebisingan		
6	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin	81,27	80,19
7	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.	79,09	
	Tata Letak		
8	Ruang kerja terdekor dengan rapi dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan	80,54	81,87
9	Tata letak peralatan di dalam lingkungan perusahaan sangat menunjang pekerjaan.	81,27	
10	Karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja	83,81	

No	Indikator/ Ukuran	Rata-Rata Jawaban Responden (%)	Rata-Rata Per Indikator (%)
	Keamanan dalam Bekerja		
11	Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja	81,27	
12	Perusahaan telah menyediakan adanya jaminan kewanaman berupa materil dan non materil dari perusahaan	81,63	82,11
13	Perusahaan sangat memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja karyawan	83,45	
	Hubungan sesama rekan kerja		
14	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.	81,45	
15	Perusahaan menciptakan suasana dimana atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain	82,54	81,99
	Rata-Rata	76,07	

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 76,07%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (64%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Palace Hotel Puncak Puncak baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 81,99%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator tingkat kebisingan yaitu 80,19%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-10 yaitu mengenai karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja sebesar 83,81% sedangkan untuk sub indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 mengenai suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dengan nilai tanggapan responden sebesar 79,09%.

4.2.3 Motivasi Kerja

Untuk mengetahui kondisi motivasi kerja pada Palace Hotel maka dilakukan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 108 orang karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini, hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Untuk Berprestasi

Tabel 4. 19 Jawaban Responden Mengenai Karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	25	23,1	75
Setuju	4	45	41,7	180
Sangat Setuju	5	38	35,2	190
Jumlah		108	100	445

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 25 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 45 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 38 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{445}{5 \times 108} \times 100\% = 80,90\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju

dengan karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan.

Tabel 4. 20 Jawaban Responden Mengenai Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	26	24,1	78
Setuju	4	51	47,2	204
Sangat Setuju	5	31	28,7	155
Jumlah		108	100	437

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 26 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 51 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{437}{5 \times 108} \times 100\% = 79,45\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 73,95%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal

2. Kebutuhan Untuk menguasai sesuatu

Tabel 4. 21 Jawaban Responden Mengenai Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	17	15,7	51
Setuju	4	61	56,5	244

Sangat Setuju	5	30	27,8	150
Jumlah		108	100	445

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 61 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 30 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{445}{5 \times 108} \times 100\% = 80,90\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi.

Tabel 4. 22 Jawaban Responden Mengenai Memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	21	19,4	63
Setuju	4	52	48,1	208
Sangat Setuju	5	35	32,4	175
Jumlah		108	100	446

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 21 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 52 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 35 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{446}{5 \times 108} \times 100\% = 81,09\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 81,09%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan.

3. Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan

Tabel 4. 23 Jawaban Responden Mengenai Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	,9	2
Kurang Setuju	3	19	17,6	57
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	49	45,4	245
Jumlah		108	100	460

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 19 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 49 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi x jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{460}{5 \times 108} \times 100\% = 83,63\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 83,63%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan.

Tabel 4. 24 Jawaban Responden Mengenai Karyawan memiliki keinginan untuk memperluas relasi di dalam lingkungan perusahaan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	28	25,9	84
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	41	38,0	205
Jumlah		108	100	445

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 28 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 41 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{445}{5 \times 108} \times 100\% = 80,90\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan memiliki keinginan untuk memperluas relasi di dalam lingkungan perusahaan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya.

Tabel 4. 25 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Rata-Rata Perindikator Variabel Motivasi Kerja

	Indikator/ Ukuran	Rata-Rata Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Tanggapan Responden Perindikator (%)
	Kebutuhan Untuk Berprestasi		
1	Karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan	80,90	80,17
2	Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal	79,45	
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu		
3	Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi	80,90	80,99
4	Memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan	81,09	
	Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan		
5	Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan	83,63	82,26
6	Karyawan memiliki keinginan untuk memperluas relasi di dalam lingkungan perusahaan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya	80,90	
	Rata-Rata	81,14	

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi karyawan yaitu sebesar 81,14%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (64%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi karyawan pada Palace Hotel

Puncak Bogor tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan jawaban setuju dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel motivasi kerja karyawan. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan dengan persentase sebesar 82,26%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kebutuhan untuk berprestasi yaitu 80,17%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 yaitu mengenai Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan dengan persentase sebesar 83,63% sedangkan untuk sub indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal mengenai dengan persentase 79,45%

4.3.3 Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada Palace Hotel maka dilakukan pengolahan data dari hasil penyebaran kuesioner kepada 108 orang karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini, hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

1. Indikator Kualitas

Tabel 4. 26 Jawaban Responden Mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	8	7,40	16
Kurang Setuju	3	20	18,51	60
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	41	38,0	205
Jumlah		108	100	437

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 8 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 20 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 41 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{437}{5 \times 108} \times 100\% = 79,45\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 79,45%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.

2. Indikator Kuantitas

Tabel 4. 27 Jawaban Responden Mengenai Karyawan menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	26	24,1	78
Setuju	4	33	30,6	132
Sangat Setuju	5	49	45,4	245
Jumlah		108	100	455

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 26 orang, responden yang menjawab

setuju berjumlah 33 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 49 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{455}{5 \times 108} \times 100\% = 82,72\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 82,72%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Indikator Ketepatan Waktu

Tabel 4. 28 Jawaban Responden Mengenai Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	24	22,2	72
Setuju	4	36	33,3	144
Sangat Setuju	5	48	44,4	240
Jumlah		108	100	456

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 24 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 36 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 48 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{456}{5 \times 108} \times 100\% = 82,90\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 82,90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja.

Tabel 4. 29 Jawaban Responden Mengenai Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	17	15,7	51
Setuju	4	36	33,3	144
Sangat Setuju	5	55	50,9	279
Jumlah		108	100	470

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 17 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 36 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 55 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{470}{5 \times 108} \times 100\% = 85,45\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 85,47%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja

4. Indikator Efektifitas

Tabel 4. 30 Jawaban Responden Mengenai Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	1	,9	2
Kurang Setuju	3	21	19,4	63
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	47	43,5	235
Jumlah		108	100	456

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 1 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 21 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 47 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{456}{5 \times 108} \times 100\% = 82,90\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 82,90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan

Tabel 4. 31 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	0	0	0
Kurang Setuju	3	14	13,0	42
Setuju	4	39	36,1	156
Sangat Setuju	5	55	50,9	275
Jumlah		108	100	473

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 14 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 39 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 55 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{473}{5 \times 108} \times 100\% = 86\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 86%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja.

5. Indikator Kemandirian

Tabel 4. 32 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	19	17,6	57
Setuju	4	42	38,9	168
Sangat Setuju	5	45	41,7	225
Jumlah		108	100	495

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 19 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 42 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{495}{5 \times 108} \times 100\% = 90\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 90%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain.

Tabel 4. 33 Jawaban Responden Mengenai Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan

Keterangan	Skor	Jumlah Responden (Orang)	Percent (%)	Skor Total
Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
Tidak Setuju	2	2	1,9	4
Kurang Setuju	3	22	20,4	66
Setuju	4	48	44,4	192
Sangat Setuju	5	36	33,3	180
Jumlah		108	100	442

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel jawaban responden pada sub indikator tersebut, diperoleh responden yang menjawab tidak setuju dengan jumlah 2 orang, responden yang menjawab kurang setuju berjumlah 22 orang, responden yang menjawab setuju berjumlah 48 orang dan responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang.

$$= \frac{\text{Skor total hasil jawaban responden}}{\text{Jumlah skor tertinggi} \times \text{jumlah responden}} \times 100\%$$

$$= \frac{442}{5 \times 108} \times 100\% = 80,36\%$$

Berdasarkan perhitungan total tanggapan responden dengan persentase sebesar 80,36%, maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Palace Hotel Puncak setuju dengan menyelesaikan sendiri masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan.

Tabel 4. 34 Rekapitulasi Jawaban Responden dan Rata-Rata Perindikator Variabel Kinerja Karyawan.

	Indikator/ Ukuran	Rata-Rata Tanggapan Responden (%)	Rata-Rata Tanggapan Responden Perindikator (%)
	Kualitas		
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.	79,45	79,45
	Kuantitas		
2	Karyawan menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.	82,72	82,72
	Ketepatan Waktu		
3	Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja	82,90	84,17
4	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja	85,45	
	Efektifitas		
5	Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan	82,90	84,45
6	Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja	86	
	Kemandirian		
7	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain	90	85,18
8	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan	80,36	
	Rata-Rata	83,72	

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi kerja karyawan yaitu sebesar 83,72%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (64%-83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak Cisarua Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan jawaban setuju dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 85,18%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kualitas yaitu 79,45%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 yaitu mengenai Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain dengan persentase sebesar 9% sedangkan untuk sub indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-12 mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan dengan persentase 79,45% .

4.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak

Berikut merupakan analisis yang akan digunakan dalam mencari nilai pengaruh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu dan apabila semua data telah memenuhi uji asumsi klasik maka dilanjutkan pada perhitungan analisis regresi linier berganda untuk mencari nilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan :

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka nilai residual berdistribusi normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka nilai signifikansi tidak berdistribusi normal

Tabel 4. 35 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46849556
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,091
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,093 > 0,05$ maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Berikut merupakan dasar pengambil keputusan dalam melakukan uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

- a) Tidak terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.
- b) Terjadi heterokedastisitas jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Tabel 4. 36 Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,998	1,503		3,326	,001
	Lingkungan Kerja	,030	,051	,146	,589	,558
	Motivasi Kerja	,051	,118	,106	,429	,669

a. Dependent Variable: Res2

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Tabel 4. 37 Tabel Hasil Uji Heterokedastisitas

No	Variabel Independen	Nilai Signifikasi	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	0,558	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja (X2)	0,669	Tidak Terjadi Heterokedastisitas

Sumber: Data Primer, diolah 2021

3. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan bentuk pengujian untuk asumsi dalam regresi ganda. Tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Variabel bebas dalam regresi harus terbebas dari adanya multikolonieritas. Uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). secara ringkas didapatkan hasil sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan uji multikolonieritas

a. melihat nilai VIF : Jika nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas

b. melihat nilai VIF : Jika nilai VIF lebih kecil dari $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolinearitas

Tabel 4. 38 Uji Multikolonieritas

No	Variabel Independen	Nilai VIF	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X1)	5,042	Tidak Terjadi Multikolonieritas
2	Motivasi Kerja (X2)	5,042	Tidak Terjadi Multikolonieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan disimpulkan bahwa semua hasil dari uji multikolinearitas pada variabel X_1, X_2 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen karena nilai $VIF < 10,00$ atau $5,042 < 10,00$.

4.3.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis untuk mencari nilai pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 23 maka berikut merupakan hasil regresi berganda yang tertera pada table di bawah ini:

Tabel 4. 39 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	8,457	2,272		3,722	,000
	Lingkungan Kerja	,502	,077	1,029	6,537	,000
	Motivasi Kerja	,317	,179	,279	2,773	,080

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh dari hasil pengolahan dengan menggunakan program *SPSS versi 23* maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 8,457 + 0,502X_1 + 0,317X_2$$

Persamaan Regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$a = 8,457$ menunjukkan bahwa jika X (lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan) nilainya adalah 0 , maka kinerja karyawan nilainya adalah 8,457.

$b_1 = 0,502$ bahwa setiap penambahan variasi pada lingkungan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,502 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

$b_2 = 0,317$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada motivasi kerja karyawan sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4.3.4.3 Analisis Koefisien Determinasi R_{square}

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variabel-variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4. 40 Koefisien Determinasi Rsquare

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,612	2,500

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

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 62,1%% terhadap variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Dan sisanya 37,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja atau di luar dari pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antar kedua variabel tinggi.

4.3.4.4 Uji Hipotesis (Uji t parsial dan uji F simultan)

Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen variabel*) terhadap variabel terikat (*dependen variabel*), baik uji koefisien regresi secara individu (Uji t), atau uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F).

1) Uji Parsial Uji t

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Berikut merupakan dasar pengambilan keputusan uji t parsial berdasarkan perbandingan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} adalah sebagai berikut:

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak

Tabel 4. 41 Hasil Uji t atau Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,457	2,272		3,722	,000
	Lingkungan Kerja	,502	,077	1,029	6,537	,000
	Motivasi Kerja	,317	,179	,279	2,773	,080

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah 2021

Berdasarkan *table* di atas, diperoleh dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka uji t dari tiap variabel X dan berikut cara menghitung nilai t_{tabel} :

Rumus untuk mencari t_{tabel} adalah sebagai berikut:

$$T_{tabel} = (a ; N - k \text{ atau df residual})$$

$$T_{tabel} = (0,05 ; 108-3)$$

$$T_{tabel} = (0,05 : 105)$$

Keterangan, a= Tingkat kepercayaan = 5% taraf signifikansi (satu arah)

N = Jumlah responden

k = Jumlah variabel penelitian

Maka nilai $t_{tabel} = 0,05 ; 105$ kemudian lihat pada distribusi nilai t_{tabel} statistik maka diperoleh sebagai berikut :

Nilai $T_{tabel} := 1.98282$ (lampiran)

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 6,537 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $6,537 > 1,98282$ dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama di terima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,773 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $2,773 > 1,98282$ dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima atau terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

2) Uji Simultan Uji F

Uji F merupakan uji secara simultan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} . Dan berikut merupakan dasar pengambilan keputusan pada uji F (simultan) dengan membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} :

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel X_1 (Lingkungan Kerja), X_2 (Motivasi kerja) secara simultan berpengaruh terhadap Variabel Y (kinerja karyawan).

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka variabel X_1 (lingkungan kerja), X_2 (motivasi kerja) tidak berpengaruh secara simultan terhadap Variabel Y (kinerja karyawan). Berikut cara menentukan nilai F_{tabel} :

$$F_{tabel} = (k ; n-k)$$

$$F_{tabel} = (3 ; 108;3)$$

$$F_{tabel} = (3; 105)$$

F tabel = 2,69(lampiran)

Dari hasil analisis diperoleh hasil output pada tabel di bawah ini

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,103	2	396,052	63,351	,000 ^b
	Residual	481,384	77	6,252		
	Total	1273,488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 23 maka diperoleh nilai $F_{hitung} 63,351 > F_{tabel} 2,69$ yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh secara simulutan dapat diterima.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja Pada Palace Hotel Puncak

Pada penelitian mengenai lingkungan kerja karyawan pada Palace Hotel Puncak, indikator yang digunakan meliputi indikator penerangan, suhu udara, tingkat kebisingan, tata letak. Indikator keamanan dalam bekerja, indikator hubungan sesama rekan kerja Pada penelitian ini melibatkan 108 responden dan hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 76,07%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (64%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Palace Hotel Puncak baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan setuju dari responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel lingkungan kerja. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 81,99%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator tingkat kebisingan yaitu 80,19%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir

pernyataan ke-10 yaitu mengenai karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja sebesar 83,81% sedangkan untuk sub indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-7 mengenai suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja dengan nilai tanggapan responden sebesar 79,09%.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator dengan jawaban responden terendah berada pada indikator kebisingan, kondisi tersebut mengganggu sebagian karyawan khususnya karyawan yang beketraja dibagian engeenering atau teknisi hotel dimana letak kerja mereka beredkatan dengan tempat gemuruh mesin-mesin yang digunakan untuk menunjang kegiatan operasional Palace Hotel Puncak. Hal ini tentu harus segera diminimalisir demi menciptakan suasana kerja karyawan yang nyaman.

4.3.2 Motivasi Kerja Karyawan Palace Hotel Puncak

Pada penelitian mengenai motivasi kerja karyawan pada Palace Hotel Puncak, indikator yang digunakan meliputi kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk menguasai sesuatu dan kebutuhan untuk memperluas pergaulan. Pada penelitian ini melibatkan 108 responden dan hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi karyawan yaitu sebesar 81,14%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (64%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat tingkat motivasi karyawan pada Palace Hotel Puncak Cisarua Bogor tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan jawaban setuju dari hasil peneyebaran kuesioner kepada responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel motivasi kerja karyawan. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan dengan persentase sebesar 82,26%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kebutuhan untuk berprestasi yaitu 80,17%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-5 yaitu mengenai Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan dengan persentase sebesar 83,63% sedangkan untuk sub indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-2 Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal mengenai dengan persentase 79,45%.

Tingkat motivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam bekerja. Pada saat motivasi karyawan telah terpenuhi maka karyawan akan memberikan kinerja yang baik kepada perusahaan. Motivasi karyawan diukur dengan tingkatan sangat rendah sampai sangat tinggi. Pada penelitian ini berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa setiap karyawan memiliki

tingkat motivasi yang berbeda dan hasil dari pengolahan kuesioner menunjukkan secara rata-rata karyawan pada Palace Hotel memiliki motivasi kerja yang tinggi.

4.3.3 Kinerja Karyawan Pada Palace Hotel Puncak

Pada penelitian mengenai kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak, indikator yang digunakan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan indikator kemandirian. Pada penelitian ini melibatkan 108 responden dan hasil pengolahan adalah sebagai berikut:

Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,72%. Nilai tersebut menunjukkan pada interval (64%- 83%) sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja karyawan pada Palace Hotel Puncak Cisarua Bogor baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan sangat setuju dan jawaban setuju dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden mengenai indikator-indikator yang ada pada variabel kinerja karyawan. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 85,18%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kualitas yaitu 79,45%. Sedangkan untuk sub indikator yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada butir pernyataan ke-7 yaitu mengenai Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain dengan persentase sebesar 9% sedangkan untuk sub indikator dengan nilai tanggapan responden terendah terdapat pada butir pernyataan ke-12 mengenai Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan dengan persentase 79,45%.

Kinerja karyawan menunjang keberhasilan suatu perusahaan khususnya di bidang jasa. Karena yang ditawarkan adalah pelayanan. Kemampuan setiap karyawan akan sangat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pada saat kinerja karyawan Hotel baik maka tingkat hunian yang ditargetkan akan tercapai dengan baik oleh karena itu semua aspek kinerja karyawan di dalam lingkungan perusahaan harus diperhatikan dan segera dilakukan evaluasi apabila terjadi ketidaksesuaian.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Palce Hotel Puncak

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,457 + 0,502X_1 + 0,317X_2$$

$a = 8,457$ menunjukkan bahwa jika X (lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan nilainya adalah 8,457.

$b_1 = 0,502$ bahwa setiap penambahan variasi pada lingkungan kerja sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,502 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

$b_2 = 0,317$ menunjukkan bahwa setiap penambahan variasi pada motivasi kerja karyawan sebesar 1% maka akan mendorong dan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,317 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Hasil analisis variabel bebas terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,622. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 62,1% terhadap variabel terikat (Y) yaitu variabel kinerja karyawan. Dan sisanya 37,8% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja atau di luar dari pada penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh antar kedua variabel tinggi.

Selanjutnya hasil uji t (uji persial) menunjukkan hasil perhitungan, diketahui nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 6,537 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 6,537 > 1,98282 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis pertama di terima atau terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan diketahui nilai t_{hitung} sebesar 2,773 terletak di area pengaruh positif atau nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,773 > 1,98282 dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa hipotesis kedua diterima atau terdapat pengaruh antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Selanjutnya dilakukan perhitungan pada uji F atau uji secara simultan, berdasarkan hasil uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi maka diperoleh nilai F_{hitung} 63,351 > F_{tabel} 2,69 yang menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kedua variabel memiliki pengaruh secara simultan dapat diterima.

Pada penelitian ini diperoleh bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki kontribusi lebih besar dibandingkan dengan variabel motivasi kerja. Karyawan Hotel Palace menyatakan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari, lingkungan yang nyaman menciptakan suasana yang membuat karyawan dapat bekerja dengan baik, apalagi Palace Hotel merupakan perusahaan dibidang jasa yang menawarkan hunian. Pihak perusahaan tidak hanya memikirkan bagaimana dapat membuat suasa atau lingkungan hotel yang nyaman untuk para pengunjung akan tetapi pihak perusahaan memikirkan bagaimana semua karyawan bisa merasa nyaman ketika berada di lingkungan Hotel Palace. Dari hasil penelitian menyebutkan bahwa motivasi kerja di dalam perusahaan sudah diberikan oleh perusahaan kepada semua karyawan, motivasi yang dimaksud adalah motivasi positif dan motivasi negative seperti motivasi positif yang diberikan oleh perusahaan adalah perusahaan memebrikan insentif kepada semua karyawan yang bekerja pada saat kunjungan atau tingkat hunian hotel mencapai target dan melebihi target yang ditetapkan, Untuk motivasi negative yang diberikan oleh perusahaan yaitu berupa teguran dan sanksi kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran yang sudah ditetapkan oleh pihak Palace Hotel Puncak.

Penelitian ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arta adi Kusuma (2013) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Muria Semarang. Dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh anatara Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Hotel Muria Semarang. Lalu ada penelitian yang di lakukan oleh R vinny Fatika Syahri (2017) dengan judul “Hubungan Lingkungan kerja pada Salak Tower Hotel. Dengan hasil penelitian terdapat hubungan antara Lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Salak Tower Hotel. Lalu ada juga penelitian dari Ragil Permanasari (2013) dengan judul”Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhada Kinerja PT.Anugrah Rahajo. Dengan hasil adanya pengaruh positif signifikan dari Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Anugrah Rahajo.lalu dari penelitian Chintya Wulandari (2015) dengan judul ”Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan pada PT.Pajar

Gemilang Saputra. Dengan hasil terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan pada PT. Pajar gemilang.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis rata-rata tanggapan responden mengenai variabel lingkungan kerja yaitu sebesar 76,07%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator hubungan sesama rekan kerja dengan persentase sebesar 81,99%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator tingkat kebisingan yaitu 80,19%.
2. Berdasarkan tabel rata-rata tanggapan responden mengenai variabel motivasi karyawan yaitu sebesar 81,14%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kebutuhan untuk memperluas pergaulan dengan persentase sebesar 82,26%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah beradada indikator kebutuhan untuk berprestasi yaitu 80,17%.
3. Hasil analisis deskriptif pada kinerja karyawan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 83,72%. Tanggapan responden yang nilainya paling tinggi terdapat pada indikator kemandirian dengan persentase sebesar 85,18%. Sedangkan untuk nilai rata-rata responden yang memiliki nilai terendah berada pada indikator kualitas yaitu 79,45%.
4. Berdasarkan hasil pengujian parsial pada lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Untuk hasil pengujian pada motivasi kerja menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka penulis dapat memeberikan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian pada lingkungan kerja pada Palace Hotel Puncak menunjukkan bahwa terdapat kelemahan pada indikator kebisingan, saran yang dapat diberikan yaitu pihak Hotel harus melakukan atau pengelolaan tata letak posisi suara

bising yang dapat mengganggu karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya khususnya di bagian Kitchen dan dibagian *engeenering* yang dekat dengan suara bising dari mesin-mesin yang digunakan dalam menunjang operasional Hotel Palace Puncak.

2. Berdasarkan hasil analisis pada motivasi kerja karyawan Hotel Palace Puncak, diperoleh bahwa indikator yang paling rendah terdapat pada indikator kebutuhan untuk berprestasi. Pihak perusahaan perlu memberikan kesempatan kepada semua karyawan untuk meingkatkan karirnya di Hotel Palace Puncak dengan menilai dan melihat setiap prestasi karyawan di dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian pada kinerja karyawan diperoleh bahwa indikator yang memiliki kelemahan pada penelitian ini yaitu pada indikator kualitas, hasil kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh sebagian karyawan belum maksimal oleh karena itu perlu dilakukan peningkatan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang memadai dalam menunjang peningkatan kinerja karyawan dalam berbagai divisi yang ada pada Palace Hotel Puncak.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, Alya Rahmawati. 2019. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Departemen *Housekeeping* Hotel Keraton at *The Plaza* Jakarta. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Pakuan ISSUE Vol.4 No.4*. Tersedia di <http://jom.unpak.ac.id/>
- Arta Adi Kusuma (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Skripsi. Semarang. Universitas Negeri Semarang Tersedia di : <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/18214> ISSN : 2252-6552
- Bernadin, H. Jhon, & Joyce E.A Russel 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Diterjemahkan oleh Bambang Sukoco. Bandung:Armico.
- Edison, Emron., et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Bandung: Alfabeta.
- Edison, Emron., Yohny Anwar, dan Imas Komariyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sytrategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung; Alfabeta
- Fachreza, Said musnaidi, M. Shabri Abd Majid (2018). Pengaruh motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan dampaknya kepada Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh. Volume 2, no 1 Januari 2018 ISSN 2302-0199
- Fidianto, Afid (2012). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* VOL. 17 , NO.2, September 2014, 135-144 ISSN 1411-1438. Tersedia di <http://e-resources.perpurnas.go.id/>
- Gomes, Faustino Cardoso, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan,S.P Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi (Cetakan ke Enam Belas)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat Belas Jakarta: Bumi Aksara

- _____.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hengki Mangiring Parulian Simarmata, Poltak Pardamean Simarmata, Doris Yolanda Saragih (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil negara di kantor Lingkungan Walikota Pemantangsiantar. *Jurnal ilmiah studi Magister Manajemen*. 1, 46–58. ISSN: 2620-7443
- Levinson, Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito (2015). *Lingkungan Kerja SDM*. Jakarta: Indeks Books.
- Notoatmojo, Soekdijo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ragil Permanasari (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT.Anugrah Raharjo. *Jurnal Manajemen Fakultas ekonomi Tersedia di :* <https://journal.unnes.ac.id/suj/index.php/maj/article/view/2493> ISSN 2252-6552
- Rivai, V. dan Sagala, J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rizal Nabawi (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, kepuasan Kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum. *jurnal Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan*. Tersedia di : <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO> ISSN: 2623-2614
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Motivasi Kerja*. Jakarta: PT Buku.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Reformasi Birokrasi (Cetakan Kelima)* Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____.(2015). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.

- _____ (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Siregar, Sofiyan, 2013. *Statistik Parametrik untuk penelitian Kuantitatif*. Jakarta PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenda Media Grup.
- Vani Kenanga Nan Wangi, Elo Bahiroh, ali Imron (2020). pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT.Arwana Citra Mulia Tbk. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 7, No. 1 (2020) Maret, Hal. 40-50e-ISSN: 2621-1971|p-ISSN: 2088-7086
<https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar*.
- Winardi. 2011. *Motivasi Permotivasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maulana Yusuf
Alamat : Kp. Seremped RT 002 RW 004 Kel.Cibadak Kec.Tanah
Sareal Kota Bogor
Tempat dan Tanggal Lahir : Bogor, 03 Juli 1998
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Pendidikan
• SD : SDN Cibadak Bogor
• SMP : SMP N 11 Kota Bogor
• SMA : SMA Taruna Terpadu
• Perguruan Tinggi : Universitas Pakuan

Bogor, 28 April 2021

Peneliti

(Maulana Yusuf)

Lampiran 1 KUESIONER



Kuesioner ini digunakan sebagai bahan dalam penyusunan Skripsi mengenai :
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
 KINERJA KARYAWAN PADA PALACE HOTEL PUNCAK**

Oleh : Maulana Yusuf
 NPM : 021116103

Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Mahasiswa Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi, Universitas Pakuan

Informasi yang diterima dari kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis, terima kasih atas bantuan dan kerja sama Anda.

Petunjuk Pengisian

Isilah pertanyaan-pertanyaan di bawah ini sesuai dengan penilaian Anda, Untuk pertanyaan pilihan, berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Anda Pilih.

Bagian 1. Profil Responden

No.Responden	:			
Jenis Kelamin	:	a. Laki-Laki	b. Perempuan	
Usia	:	a. 20-25 tahun	b. 26-30 tahun	c. > 31 Tahun
Pendidikan Terakhir	:	a. SMP/SMA	b. D3/S1	c. S2
Masa Kerja	:	a. 1-2 tahun	b. 3-4 Tahun	c. > 5 tahun

Bagian 2

Berilah tanda (V) pada kolom yang sesuai dengan pilihan Anda berdasarkan keterangan pilihan sebagai berikut :

Keterangan :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Kurang Setuju (KS)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Pertanyaan

Seberapa setujuhkah Anda mengenai pernyataan-pernyataan di bawah ini?

Lingkungan Kerja						
No	Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Perusahaan telah menyediakan penerangan yang menunjang lingkungan kerja. Penerangan yang ada tidak menyilaukan (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan.					
2	Cahaya yang terdapat di ruang kerja sudah sesuai sehingga membantu mengurangi tingkat kesalahan					
	Suhu Udara					
3	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat bekerja. Sehingga suhu udara di tempat kerja menunjang kinerja.					
4	Ventilasi di ruang kerja pegawai berfungsi dengan baik					
5	Temperature udara di tempat kerja tidak terlalu dingin dan tidak terlalu panas.					

	Tingkat Kebisingan					
6	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
7	Suara yang bising dapat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.					
	Tata Letak					
8	Ruang kerja terdekor dengan rapi dan disesuaikan dengan kebutuhan kerja karyawan					
9	Tata letak peralatan di dalam lingkungan perusahaan sangat menunjang pekerjaan.					
10	Karyawan sangat menyukai dekorasi dan penataan peralatan di tempat bekerja					
	Keamanan dalam Bekerja					
11	Adanya unsur keamanan, kesehatan dan keselamatan yang menunjang, agar mendukung terciptanya suasana kerja yang aman dan terhindar dari kecelakaan kerja					
12	Perusahaan telah menyediakan adanya jaminan kemanan berupa materil dan non materil dari perusahaan					
13	Perusahaan sangat memperhatikan keamanan dan kesehatan kerja karyawan					
	Hubungan sesama rekan kerja					

14	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
15	Keakraban antara karyawan terjalin di dalam dan di luar jam kerja.					
16	Perusahaan menciptakan suasana dimana atasan dan karyawan saling menghargai satu sama lain					

		Motivasi Kerja				
No	Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Untuk Berprestasi					
1	Karyawan memiliki keinginan untuk berprestasi di dalam lingkungan perusahaan					
2	Karyawan memiliki Hasrat untuk menghasilkan kerja yang maksimal					
	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu					
3	Atusias dalam berkompetisi dengan karyawan lain untuk menduduki suatu posisi					
4	Memiliki keinginan untuk naik tingkatan atau jabatan					
	Kebutuhan Untuk Memperluas Pergaulan					
5	Memiliki jiwa sosialisasi yang tinggi dalam bergaul di lingkungan perusahaan					

6	Karyawan memiliki keinginan untuk memperluas relasi di dalam lingkungan perusahaan antara divisi satu dengan divisi yang lainnya					

Kinerja Karyawan						
No	Pertanyaan	Tingkat Penilaian				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar perusahaan yang ditetapkan.					
	Kuantitas					
2	Karyawan menghasilkan jumlah pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan.					
	Ketepatan Waktu					
3	Ketepatan waktu dalam ketercapaian tujuan atau target kerja					
4	Karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktunya tanpa harus menambah jam kerja					
	Efektifitas					
5	Ketercapaian tujuan atau tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan prosedur perusahaan					
6	Kemampuan Karyawan dalam memanfaatkan sarana prasarana untuk mencapai efektifitas kerja					
	Kemandirian					
7	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja yang lain					
8	Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi di dalam pekerjaan					

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	78
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	63
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	64
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	65
3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	3	56
3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	59
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	50
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	3	70	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	66
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	79
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	50
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	68
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	5	2	66
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	59
2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	58
5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	4	64
4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	68
5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	63
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	71
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	65
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	66
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	62
5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	4	4	60

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	5	3	64	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	78
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	64
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	78
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	65
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	61
5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	66
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	63
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	75
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	5	59
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	78
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	66
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	5	66
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	65
5	5	4	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5	61
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	65
4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	3	3	3	3	5	4	65

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

X21	X22	X23	X24	X25	X26	XTOTAL
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	3	20
3	3	4	3	5	5	23
4	5	4	4	5	4	26
4	5	4	4	5	4	26
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	5	4	25
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	3	5	4	23
4	4	4	4	5	4	25
3	3	3	3	5	3	20
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	5	4	25
4	4	4	4	5	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	5	29
3	3	3	3	4	3	19
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	3	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	4	4	20
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	5	5	4	5	25

4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	4	4	23
3	3	3	3	4	5	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	4	3	4	23
3	3	3	3	3	3	18
5	5	4	4	5	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	5	3	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	3	23
3	3	3	3	2	4	18
3	3	3	3	3	3	18
3	3	3	3	4	3	19
3	3	5	5	3	5	24
3	4	4	5	3	5	24
4	3	3	3	4	3	20

5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	3	25
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
3	3	3	3	3	3	18
4	4	4	4	5	3	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
3	3	4	4	3	5	22
3	4	4	5	3	5	24
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	3	25
4	4	5	5	5	5	28
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	5	3	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	5	25
3	3	4	4	3	5	22
3	4	4	5	3	5	24
4	4	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	3	25
5	5	5	5	5	5	30
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30

3	4	4	5	3	5	24
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	3	25
4	5	5	5	4	5	28
5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	5	3	5	24
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	3	25
3	4	4	5	3	5	24
4	3	3	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	3	25

Lampiran 4 Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	YTOTAL
5	5	5	5	3	4	4	5	36
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	4	39
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	3	4	3	31
3	4	4	4	4	4	4	3	30
5	4	4	4	4	3	4	4	32
5	4	4	4	4	4	3	3	31
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	3	3	3	3	4	3	3	27
5	4	4	3	3	5	3	5	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	5	5	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	3	3	5	3	5	3	3	29
4	4	4	4	4	5	4	5	34
4	3	3	3	2	3	2	5	25
5	5	5	5	5	4	4	5	38
4	4	4	5	3	3	3	4	30
4	4	4	4	4	4	4	2	30
3	3	4	5	4	3	4	4	30
4	3	4	5	4	4	4	5	33
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	5	4	3	4	4	32
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	5	5	5	5	5	5	4	38
4	4	4	5	4	3	4	4	32
4	4	4	3	4	4	4	4	31

5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	5	3	5	5	37
5	5	3	4	4	3	4	4	32
5	5	5	5	4	5	4	3	36
3	5	5	4	4	5	4	3	33
5	5	5	5	5	5	4	4	38
3	4	3	5	5	5	3	3	31
3	5	4	4	4	5	4	3	32
5	5	5	5	5	5	3	3	36
5	4	4	3	3	5	3	5	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	5	4	5	4	34
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	4	5	5	39
3	3	3	5	3	3	3	3	26
4	4	4	4	3	5	4	5	33
5	3	3	3	3	5	2	5	29
4	4	4	4	3	5	4	5	33
4	3	3	3	3	4	3	4	27
2	4	4	4	4	4	4	2	28
3	3	4	4	4	5	4	4	31
4	3	5	5	4	5	4	5	35
3	5	5	5	5	5	5	4	37
3	5	5	5	5	4	5	5	37
4	3	3	4	4	4	4	4	30
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	3	4	4	3	34
5	3	3	3	3	4	3	4	28
5	5	5	5	5	5	5	4	39
4	5	5	5	5	3	5	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	4	3	4	26
5	3	3	3	3	4	3	5	29
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	3	37
3	5	5	5	5	5	5	3	36
3	5	5	5	5	5	5	5	38

4	3	3	4	4	5	4	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	3	3	3	3	5	3	4	29
5	5	5	5	5	4	5	4	38
4	5	5	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	3	3	3	3	3	3	5	28
5	5	5	5	5	5	3	5	38
4	5	5	5	5	4	5	3	36
3	5	5	5	5	4	5	3	35
3	5	5	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	4	4	4	4	4	5	3	33
5	3	3	3	3	3	4	4	28
5	5	5	5	5	3	3	4	35
4	5	5	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	4	5	3	4	30
5	5	5	5	5	5	3	5	38
5	4	4	4	4	4	5	3	33
5	3	3	3	3	5	5	4	31
4	5	5	5	5	4	5	4	37
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	3	3	3	3	5	4	4	30
3	5	5	5	5	5	5	5	38
4	3	3	4	4	5	5	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	3	3	3	3	5	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	3	32
5	3	3	3	3	5	4	4	30

Lampiran 6 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

		Correlations						MOTIVASI KERJA
		X21	X22	X23	X24	X25	X26	
X21	Pearson Correlation	1	,684**	,576**	,439**	,771**	,147	,757**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000	,000	,065	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108
X22	Pearson Correlation	,684**	1	,815**	,800**	,539**	,556**	,913**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108
X23	Pearson Correlation	,576**	,815**	1	,893**	,436**	,730**	,921**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108
X24	Pearson Correlation	,439**	,800**	,893**	1	,293**	,766**	,866**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108
X25	Pearson Correlation	,771**	,539**	,436**	,293**	1	,100	,662**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,001		,151	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108
X26	Pearson Correlation	,147	,556**	,730**	,766**	,100	1	,686**
	Sig. (1-tailed)	,065	,000	,000	,000	,151		,000
	N	108	108	108	108	108	108	108
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	,757**	,913**	,921**	,866**	,662**	,686**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	108	108	108	108	108	108	108

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	KINERJA KARYAWA
Y1	Pearson Correlation	1	,066	,032	-,144	-,049	-,029	-,069	,203 [*]	,200 [*]
	Sig. (1-tailed)		,247	,370	,069	,307	,382	,239	,017	,019
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y2	Pearson Correlation	,066	1	,904 ^{**}	,711 ^{**}	,772 ^{**}	,177 [*]	,555 ^{**}	,170 [*]	,855 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,247		,000	,000	,000	,033	,000	,040	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y3	Pearson Correlation	,032	,904 ^{**}	1	,773 ^{**}	,774 ^{**}	,209 [*]	,581 ^{**}	,248 ^{**}	,887 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,370	,000		,000	,000	,015	,000	,005	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y4	Pearson Correlation	-,144	,711 ^{**}	,773 ^{**}	1	,747 ^{**}	,130	,513 ^{**}	,129	,753 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,069	,000	,000		,000	,089	,000	,091	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y5	Pearson Correlation	-,049	,772 ^{**}	,774 ^{**}	,747 ^{**}	1	,254 ^{**}	,687 ^{**}	,159 [*]	,851 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,307	,000	,000	,000		,004	,000	,050	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y6	Pearson Correlation	-,029	,177 [*]	,209 [*]	,130	,254 ^{**}	1	,231 ^{**}	,218 [*]	,413 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,382	,033	,015	,089	,004		,008	,012	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y7	Pearson Correlation	-,069	,555 ^{**}	,581 ^{**}	,513 ^{**}	,687 ^{**}	,231 ^{**}	1	,131	,713 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,239	,000	,000	,000	,000	,008		,088	,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
Y8	Pearson Correlation	,203 [*]	,170 [*]	,248 ^{**}	,129	,159 [*]	,218 [*]	,131	1	,442 ^{**}
	Sig. (1-tailed)	,017	,040	,005	,091	,050	,012	,088		,000
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108
KINERJA KARYAWA	Pearson Correlation	,200 [*]	,855 ^{**}	,887 ^{**}	,753 ^{**}	,851 ^{**}	,413 ^{**}	,713 ^{**}	,442 ^{**}	1
	Sig. (1-tailed)	,019	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	108	108	108	108	108	108	108	108	108

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	58,19	54,457	,624	,916
X2	58,15	54,146	,655	,915
X3	58,22	54,044	,677	,915
X4	58,06	54,894	,619	,916
X5	58,18	54,034	,623	,916
X6	58,16	55,068	,584	,918
X7	58,27	52,890	,837	,910
X8	58,19	53,504	,854	,910
X9	58,16	52,882	,855	,909
X10	58,01	56,533	,444	,922
X11	58,16	53,947	,666	,915
X12	58,14	54,009	,675	,915
X13	58,05	56,288	,516	,919
X14	58,13	55,217	,549	,919
X16	58,09	56,776	,409	,923

Lampiran 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,882	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X21	20,68	8,894	,638	,871
X22	20,75	8,208	,865	,833
X23	20,68	8,558	,884	,834
X24	20,67	8,523	,799	,845
X25	20,54	9,335	,507	,893
X26	20,68	9,156	,534	,889

Lampiran 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	108	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	108	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,847	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y2	25,47	10,476	,792	,795
Y3	25,46	10,344	,850	,786
Y4	25,33	11,196	,714	,810
Y5	25,46	10,382	,841	,788
Y6	25,31	13,485	,250	,872
Y7	25,48	11,317	,624	,823
Y8	25,59	13,403	,223	,879

Lampiran 11 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	22	20,4	20,4	22,2
	SETUJU	47	43,5	43,5	65,7
	SANGAT SETUJU	37	34,3	34,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	20	18,5	18,5	20,4
	SETUJU	46	42,6	42,6	63,0
	SANGAT SETUJU	40	37,0	37,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	22	20,4	20,4	22,2
	SETUJU	50	46,3	46,3	68,5
	SANGAT SETUJU	34	31,5	31,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	14	13,0	13,0	14,8
	SETUJU	48	44,4	44,4	59,3
	SANGAT SETUJU	44	40,7	40,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	25	23,1	23,1	25,0
	SETUJU	39	36,1	36,1	61,1
	SANGAT SETUJU	42	38,9	38,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	23,1	23,1	23,1
	SETUJU	43	39,8	39,8	63,0
	SANGAT SETUJU	40	37,0	37,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	27	25,0	25,0	25,0
	SETUJU	51	47,2	47,2	72,2
	SANGAT SETUJU	30	27,8	27,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	19	17,6	17,6	17,6
	SETUJU	59	54,6	54,6	72,2
	SANGAT SETUJU	30	27,8	27,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	21	19,4	19,4	19,4
	SETUJU	51	47,2	47,2	66,7
	SANGAT SETUJU	36	33,3	33,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	KURANG SETUJU	18	16,7	16,7	17,6
	SETUJU	38	35,2	35,2	52,8
	SANGAT SETUJU	51	47,2	47,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	27	25,0	25,0	25,0
	SETUJU	39	36,1	36,1	61,1
	SANGAT SETUJU	42	38,9	38,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	23,1	23,1	23,1
	SETUJU	41	38,0	38,0	61,1
	SANGAT SETUJU	42	38,9	38,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	17	15,7	15,7	15,7
	SETUJU	47	43,5	43,5	59,3
	SANGAT SETUJU	44	40,7	40,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	KURANG SETUJU	23	21,3	21,3	22,2
	SETUJU	41	38,0	38,0	60,2
	SANGAT SETUJU	43	39,8	39,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	19	17,6	17,6	19,4
	SETUJU	42	38,9	38,9	58,3
	SANGAT SETUJU	45	41,7	41,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Lampiran 12 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja

X21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	25	23,1	23,1	23,1
	SETUJU	45	41,7	41,7	64,8
	SANGAT SETUJU	38	35,2	35,2	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	26	24,1	24,1	24,1
	SETUJU	51	47,2	47,2	71,3
	SANGAT SETUJU	31	28,7	28,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	17	15,7	15,7	15,7
	SETUJU	61	56,5	56,5	72,2
	SANGAT SETUJU	30	27,8	27,8	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	21	19,4	19,4	19,4
	SETUJU	52	48,1	48,1	67,6
	SANGAT SETUJU	35	32,4	32,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	KURANG SETUJU	19	17,6	17,6	18,5
	SETUJU	39	36,1	36,1	54,6
	SANGAT SETUJU	49	45,4	45,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	28	25,9	25,9	25,9
	SETUJU	39	36,1	36,1	62,0
	SANGAT SETUJU	41	38,0	38,0	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Lampiran 13 Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	26	24,1	24,1	24,1
	SETUJU	33	30,6	30,6	54,6
	SANGAT SETUJU	49	45,4	45,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	24	22,2	22,2	22,2
	SETUJU	36	33,3	33,3	55,6
	SANGAT SETUJU	48	44,4	44,4	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	17	15,7	15,7	15,7
	SETUJU	36	33,3	33,3	49,1
	SANGAT SETUJU	55	50,9	50,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	,9	,9	,9
	KURANG SETUJU	21	19,4	19,4	20,4
	SETUJU	39	36,1	36,1	56,5
	SANGAT SETUJU	47	43,5	43,5	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KURANG SETUJU	14	13,0	13,0	13,0
	SETUJU	39	36,1	36,1	49,1
	SANGAT SETUJU	55	50,9	50,9	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	19	17,6	17,6	19,4
	SETUJU	42	38,9	38,9	58,3
	SANGAT SETUJU	45	41,7	41,7	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	1,9	1,9	1,9
	KURANG SETUJU	22	20,4	20,4	22,2
	SETUJU	48	44,4	44,4	66,7
	SANGAT SETUJU	36	33,3	33,3	100,0
	Total	108	100,0	100,0	

Lampiran 14 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	26,86	39,13	33,74	3,166	80
Residual	-6,993	8,132	,000	2,468	80
Std. Predicted Value	-2,171	1,704	,000	1,000	80
Std. Residual	-2,797	3,253	,000	,987	80

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,46849556
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,113
	Negative	-,091
Test Statistic		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,093 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

2. Uji Uji Heteroskedstisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,998	1,503		3,326	,001
	Lingkungan Kerja	,030	,051	,146	,589	,558
	Motivasi Kerja	,051	,118	,106	,429	,669

a. Dependent Variable: Res2

3. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,457	2,272		3,722	,000		
	Lingkungan Kerja	,502	,077	1,029	6,537	,000	,198	5,042
	Motivasi Kerja	,317	,179	-,279	-1,773	,080	,198	5,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,457	2,272		3,722	,000		
	Lingkungan Kerja	,502	,077	1,029	6,537	,000	,198	5,042
	Motivasi Kerja	-,317	,179	-,279	-1,773	,080	,198	5,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2,987	1,000	,00	,00	,00
	2	,011	16,175	,86	,02	,09
	3	,002	40,861	,13	,98	,91

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 15 Regresi Linier Sederhana

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789 ^a	,622	,612	2,500

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	792,103	2	396,052	63,351	,000 ^b
	Residual	481,384	77	6,252		
	Total	1273,488	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,457	2,272		3,722	,000
	Lingkungan Kerja	,502	,077	1,029	6,537	,000
	Motivasi Kerja	,317	,179	-,279	-1,773	,080

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,457	2,272		3,722	,000		
	Lingkungan Kerja	,502	,077	1,029	6,537	,000	,198	5,042
	Motivasi Kerja	-,317	,179	-,279	-1,773	,080	,198	5,042

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Lampiran 16 Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126

37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 17 Tabel T

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 18 Ftabel

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76