

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAXONE PALEMBANG



Oleh:
Sobari Huda Syaputra
NIM : 13190266

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN
Raden Fatah untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

PALEMBANG
2018



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

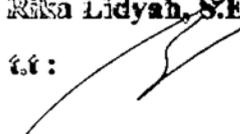
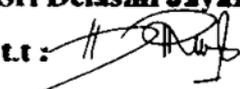
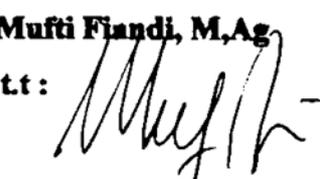
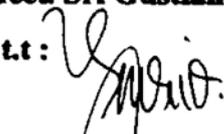
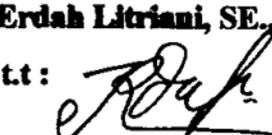
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Sobari Huda Syaputra
Nim/Jurusan : 13190266 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxonc Palembang.

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 06 Juni 2018

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	26/2018 07	Pembimbing Utama	: Rika Lidyah, S.E., M.Si., AK., CA t.t: 
Tanggal	26/2018 07	Pembimbing Kedua	: Sri Delasmi Jayanti, M.ACC., Ak., CA t.t: 
Tanggal	26/2018 07	Penguji Utama	: Mufti Fiandi, M.Ag t.t: 
Tanggal	30/2018 07	Penguji Kedua	: Icen Sri Gustiana, SS., MM t.t: 
Tanggal	30/2018 07	Ketua	: Titin Hartini, SE., M.Si t.t: 
Tanggal	01/2018 08	Sekretaris	: Erdah Litriani, SE., M.Ec., Dev t.t: 

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sobari Huda Syaputra
NIM : 13190266
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Mei 2018

Saya yang menyatakan,



Sobari Huda Syaputra

NIM : 13190266



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang.

Ditulis oleh : Sobari Huda Syaputra

NIM : 13190266

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Juni 2018

Dekan,

Dr. Oodariah Barkah, M.H.I

NIP.197011261997032002

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri (UIN) Raden
Fatah Palembang

Assalamualaikum Wr. Wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul:

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MAXONE PALEMBANG

Yang ditulis oleh :

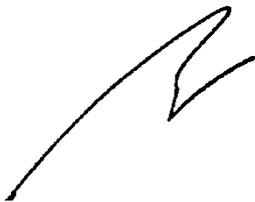
Nama : Sobari Huda Syaputra

NIM : 13190266

Program : S1 Ekonomi Islam

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam untuk diujikan dalam sidang *munaqosyah* ujian skripsi.
Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing I



Rika Lidyah, S.E., M. Si., AK., CA

NIP. 197504082003122001

Palembang, April 2018
Pembimbing II



Sri Delasmi Jayanti, M. ACC., AK., CA

NIP. 150620121472

MOTTO dan PERSEMBAHAN

MOTTO

“Janganlah Membanggakan dan Menyombongkan Diri
Apa-apa Yang Kita Peroleh,
Turut dan Ikutilah Ilmu Padi Makin Berisi Makin Tunduk
Dan Makin Bersyukur Kepada Yang Menciptakan Kita,
Allah SWT

PERSEMBAHAN

- Allah SWT dan Rasulullah SAW serta Agama
- Bapakku (Syahmadan) dan Mamaku (Nilawati) yang Terceinta
- Kakakku (Nur Anisyah Oktariani) dan Adik-adikku (Firman Huda Syaputra dan Khoirun Huda Syaputra) serta Keluarga Besar
- Teman Terbaikku, Yang Telah Memberikan Motivasi dan Semangatnya Selama Ini Yaitu Siti Purwaningsih, S.Pd
- Para Dosen, Terutama Dosen Pembimbing dan Penguji
- Teman-teman Kuliah Khususnya Eki 7 Angkatan 2013 dan Sahabatku Tessa anjay fernando dan Syawaludin
- Almamatrku
- Teman-teman SD, SMP, SMA, maupun dirumah

ABSTRAK

Sobari Huda Syaputra, (13190266) dengan judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Universitas Islam Palembang. Pembimbing I. Rika Lidyah, S.E., M. Si., AK., CA. Pembimbing II. Sri Delasmi Jayanti, M. ACC., AK., CA.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak jumlah populasi yang ada di hotel Maxone Palembang, yaitu 40 orang. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Dengan menggunakan analisa regresi melalui perangkat lunak SPSS 16.0, didapatkan suatu hasil yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dirujuk berdasarkan nilai uji t (parsial), yaitu lingkungan kerja memiliki nilai sig. Sebesar $0,037 < 0,05$ dan motivasi kerja memiliki nilai sig. Sebesar $0,011 < 0,05$. Maupun nilai uji f (simultan), yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai sig. Secara bersama-sama sebesar $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, implikasi yang disarankan dalam penelitian ini menghendaki agar atasan hotel Maxone Palembang kiranya tetap menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan di dalam maupun di luar hotel Maxone dan meningkatkan motivasi-motivasi yang bisa membuat karyawan menjadi lebih semangat dan bersinergi dalam bekerja untuk mencapai hotel yang lebih diyakini kualitas dan mutunya di mata konsumen.

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman Transliterasi Arab-Latin ini merujuk pada SKB Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI, tertanggal 22 Januari 1988 No: 158/1987 dan 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
أ	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Bā'</i>	B	Be
ت	<i>Tā'</i>	T	Te
ث	<i>Śā'</i>	Ś	es titik di atas
ج	<i>Jim</i>	J	Je
ح	<i>Hā'</i>	H .	ha titik di bawah
خ	<i>Khā'</i>	Kh	ka dan ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Żal</i>	Ż	zet titik di atas
ر	<i>Rā'</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sīn</i>	S	Es
ش	<i>Syīn</i>	Sy	es dan ye
ص	<i>Şād</i>	Ş	es titik di bawah
ض	<i>Dād</i>	D .	de titik di bawah
ط	<i>Tā'</i>	Ṭ	te titik di bawah
ظ	<i>Zā'</i>	Z .	zet titik di bawah
ع	<i>'Ayn</i>	... ' ...	koma terbalik (di atas)
غ	<i>Gayn</i>	G	Ge

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ف	<i>Fā'</i>	F	Ef
ق	<i>Qāf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kāf</i>	K	Ka
ل	<i>Lām</i>	L	El
م	<i>Mīm</i>	M	Em
ن	<i>Nūn</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
هـ	<i>Hā'</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	...'	Apostrof
ي	<i>Yā</i>	Y	Ye

B. Konsonan rangkap karena *tasydīd* ditulis rangkap:

متعاقدين ditulis *muta'āqqidīn*
 عدّة ditulis 'iddah

C. *Tā' marbūtah* di akhir kata.

1. Bila dimatikan, ditulis:

هبة ditulis *hibah*
 جزية ditulis *jizyah*

(ketentuan ini tidak diperlukan terhadap kata-kata Arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia seperti zakat, shalat dan sebagainya, kecuali dikehendaki lafal aslinya).

2. Bila dihidupkan karena berangkaian dengan kata lain, ditulis t:

نعمة الله ditulis *ni'matullāh*
 زكاة الفطر ditulis *zakātul-fītri*

D. Vokal pendek

__ َ __ (fathah) ditulis a contoh ضَرَبَ ditulis *daraba*
 __ ِ __ (kasrah) ditulis i contoh فَهِمَ ditulis *fahima*
 __ ُ __ (dammah) ditulis u contoh كُتِبَ ditulis *kutiba*

E. Vokal panjang:

1. fathah + alif, ditulis ā (garis di atas)

جاهلية ditulis *jāhiliyyah*

2. fathah + alif maqṣūr, ditulis ā (garis di atas)

يسعي ditulis *yas'ā*

3. kasrah + ya mati, ditulis ī (garis di atas)

مجيد ditulis *majīd*

4. dammah + wau mati, ditulis ū (dengan garis di atas)

فروض ditulis *furūd*

F. Vokal rangkap:

1. fathah + yā mati, ditulis ai

بينكم ditulis *bainakum*

2. fathah + wau mati, ditulis au

قول ditulis *qaul*

G. Vokal-vokal pendek yang berurutan dalam satu kata, dipisahkan dengan apostrof.

النتم ditulis *a'antum*

اعدت ditulis *u'iddat*

لئن شكرتم ditulis *la'in syakartum*

H. Kata sandang Alif + Lām

1. Bila diikuti huruf qamariyah ditulis al-

القران ditulis *al-Qur'ān*

القياس ditulis *al-Qiyās*

2. Bila diikuti huruf syamsiyyah, ditulis dengan menggandengkan huruf syamsiyyah yang mengikutinya serta menghilangkan huruf l-nya

الشمس ditulis *asy-syams*

السماء ditulis *as-samā'*

I. Huruf besar

Huruf besar dalam tulisan Latin digunakan sesuai dengan Ejaan Yang Disempurnakan (EYD)

J. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat dapat ditulis menurut penulisannya

ذوى الفروض ditulis *zawi al-furūd*

اهل السنة ditulis *ahl as-sunnah*

KATA PEGANTAR

Segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rohmat, taufik serta segala hidayah dan karunia-Nya sehingga laporan penelitian ini dapat terselesaikan. Tidak lupa shalawat serta salam senantiasa abadi tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu kita harapkan syafaatnya nanti di *yaumul qiamah* dan tetap menjadi umatnya kelak. Amin.

Tidak lepas dari pertolongan dan hidayah-Nya peneliti dapat menyusun laporan ini untuk memenuhi tugas akhir Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang”**.

Selama penyusunan Skripsi ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dukungan semangat dan motivasi dari berbagai pihak demi kelancaran penyusunan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Prof. Drs. H. M. Sirozi, Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
2. Dr. Qodariah Barkah, M. H.I., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
3. Ibu Titin Hartini, SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang.
4. Ibu Rika Lidyah, S.E., M. Si., AK., CA selaku dosen pembimbing satu dan Ibu Sri Delasmi Jayanti, M. ACC., AK., CA selaku dosen pembimbing dua yang telah memberikan pengarahan dan koreksi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan tepat waktu
5. Bapakku Syahmadan Harahap dan Mamaku Nilawati, serta kakak dan kedua adikku yang telah mendoakan dan memotivasi demi terselesainya tugas skripsi ini.
6. Semua teman-teman Ekonomi Islam khususnya EKI 7 angkatan 2013 yang telah memberikan kontribusi semangat dalam penelitian ini.
7. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses penyusunan hasil penelitian ini.

Penulis menyadari bahwa dalam laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi lebih sempurnanya penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang. Semoga dengan terselesaikannya laporan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya serta membuahakan ilmu yang bermanfaat dan mendapat ridha Allah SWT.

Palembang, Juni 2018

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'SHHS', written over a horizontal line.

Sobari Huda Syaputra

NIM : 13190266

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
NOTA DINAS	v
MOTTO PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	viii
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	11
1. Lingkungan Kerja	11
2. Motivasi Kerja	21
3. Kinerja Karyawan	29
B. Penelitian Terdahulu	35
C. Kerangka Pemikiran	45
D. Hipotesis Penelitian	46
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	46
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	47

BAB III METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian	49
B. Desain Penelitian	49
C. Sumber dan Jenis Data	50
1. Sumber Data	50

2. Jenis Data-----	50
D. Populasi dan Sampel -----	50
1. Populasi-----	50
2. Sampel -----	51
E. Metode Pengambilan Data -----	52
F. Variabel Penelitian -----	53
G. Definisi Operasional Variabel -----	54
H. Teknik Analisis Data-----	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Penelitian-----	64
1. Gambaran Umum Responden -----	64
2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian -----	67
3. Uji Kualitas Data -----	75
4. Uji Asumsi Klasik -----	77
5. Uji Estimasi Parameter dan Pengujian Hipotesis-----	81
B. Pembahasan Hasil Penelitian -----	89
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang -----	89
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang -----	90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan -----	91
B. Saran-----	92

DAFTAR PUSTAKA -----	94
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN-----	96
-------------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Research Gap</i>) -----	7
Tabel 1.2	Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (<i>Research Gap</i>) ---	8
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu-----	42
Tabel 3.1	5 Skala <i>Likert Independen Variabel (X)</i> dan <i>Dependen Variabel (Y)</i> -----	53
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel -----	54
Tabel 3.3	Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi-----	57
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin-----	65
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia -----	66
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan -----	67
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_1) -----	68
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_2) -----	71
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y) -----	74
Tabel 4.7	Uji Validasi -----	77
Tabel 4.8	Uji Reliabilitas -----	78
Tabel 4.9	Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov -----	79
Tabel 4.10	Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X_1) dan Kinerja Karyawan (Y) -----	81
Tabel 4.11	Hasil Uji Linearitas Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) -----	81
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas -----	82
Tabel 4.13	Uji Heteroskedestisitas-----	83
Tabel 4.14	Uji F (Simultan)-----	84
Tabel 4.15	Uji T (Persial) -----	85
Tabel 4.16	Analisis Koefisien Determinasi-----	89
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Berganda-----	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Diagram Perkembangan Jumlah Hotel Di Kota Palembang Tahun 2015-2017 -----	2
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran-----	46



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan yang bekerja dengan baik, dan cerdas akan menciptakan kualitas perusahaan yang tinggi. Karena, Karyawan adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam struktur perusahaan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam kemajuan perusahaan. Kinerja merupakan 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 maupun etika.¹

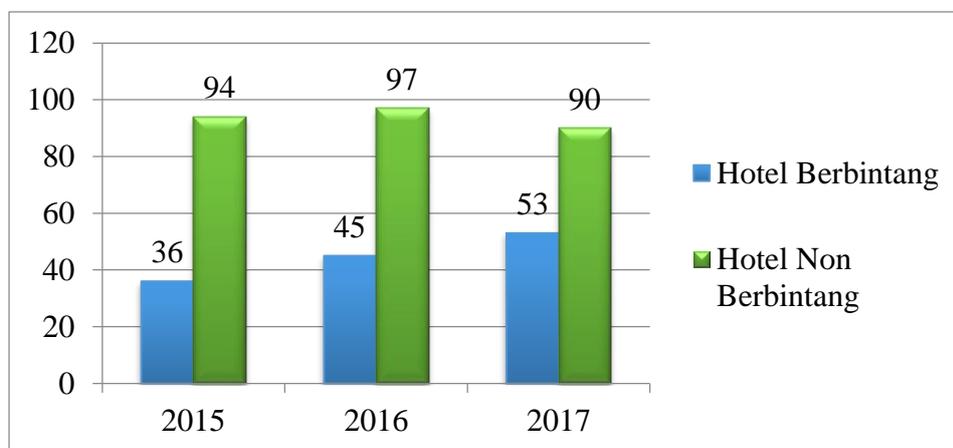
Maka dari itu karyawan sangatlah berperan penting untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik. Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk

¹Bilson Simamora, *Panduan Riset Perilaku Konsumen*, (Surabaya: Pustaka Utama, 2002), hlm.21

kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.²

Persaingan bisnis sekarang ini semakin ketat seiring terus bertambahnya jumlah hotel baru di Palembang. Jumlah hotel-hotel di Palembang dari tahun ke tahun mengalami kenaikan signifikan, baik dari hotel berbintang maupun hotel yang non berbintang seperti kelas melati, losmen, maupun penginapan biasa. Berikut diagram batang perkembangan jumlah hotel di Palembang dari tahun 2015-2017.

Gambar 1.1
Diagram Perkembangan Jumlah Hotel Di Kota Palembang
Tahun 2015-2017



Sumber: Dinas Pariwisata Kota Palembang, 2018.³

²Mathis Robert L dan Jackson Jack H, *Human Resource Management, Alih Bahasa*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm.378

³H. K. M. Isnaini Madani, *Jumlah Hotel / Penginapan dan Tempat Tidur di Kota Palembang*, www.Palembang-tourism.com, (Palembang: Dinas Pariwisata Kota Palembang, 2018)

Dari diagram batang diatas kita dapat melihat bahwa pada tahun 2015 Palembang menambah 9 hotel berbintang dan 3 hotel non berbintang. Pada tahun 2016, Palembang juga kembali menambah 8 hotel berbintang. Namun, untuk hotel yang non berbintang mengalami penurunan jumlah yaitu sebanyak 7 hotel. Walaupun, jumlah hotel non berbintang berkurang pada tahun 2016, persaingan masih tetap sulit, dikarenakan adanya kenaikan jumlah hotel berbintang yang memiliki fasilitas-fasilitas yang mewah, ini akan membahayakan hotel-hotel yang sudah lebih dulu berdiri jika tidak meningkatkan kualitas dan menambah fasilitas-fasilitas yang dapat menyaingi hotel-hotel yang baru berdiri.⁴

Sebagaimana kita ketahui, negara-negara di kawasan Asia akan melaksanakan pesta olahraga, yang akan di ikuti oleh ribuan atlit profesional dari berbagai macam cabang olahraga yang diperlombakan. Pesta olahraga ini akan dilaksanakan di Palembang dan Jakarta. Dalam ajang tersebut pastinya akan mendatangkan ribuan wisatawan yang berkunjung dan menginap di Palembang. Palembang yang di kenal sebagai kota metropolitan yang memiliki ratusan hotel harus siap menyambut ribuan manusia yang akan menetap beberapa hari di Palembang. Meningkatkan pelayanan hotel, kualitas hotel, fasilitas-fasilitas hotel, dan kinerja karyawan adalah hal yang wajib dilakukan untuk mempertahankan mutu dan bintang hotel yang telah ada.

⁴Herlan Asfiudin (Ketua PHRI SUMSEL), *Metrotvnews.com*, (Palembang: Antara Palembang, 2017)

Pelayanan hotel bertujuan untuk menciptakan pengalaman yang tak terlupakan, yang membuat tamu selalu rindu dan ingin menginap kembali, serta membuat tamu menjadi marketing yang memberitahu teman-teman mereka, kolega, dan kerabatnya untuk menginap di hotel yang dirasakannya luar biasa menyenangkan. Untuk memberikan rasa keamanan, kenyamanan, dan kepuasan tamu, maka penyediaan fasilitas-fasilitas pendukung lainnya sangat diperlukan, karena fasilitas pendukung tersebut sangat erat kaitannya dengan kebutuhan para tamu.⁵

Kondisi sekarang ini perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan.

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau

⁵PT Djajendra Motivasi Unggul, *Pelatihan Motivasi Pelayanan dan Peningkatan Kinerja Untuk Karyawan Hotel 4 Jam*

organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.⁶

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja.⁷ Apabila motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu.⁸ Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif

⁶Handoko. T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*, (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), hlm.133

⁷Griffin. Jill, *Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*, (Jakarta: Airlangga 2003), hlm.38

⁸Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2005), hlm 301

karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada hotel Maxone Palembang, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan, ini lah yang membuat kinerja karyawan hotel Maxone Palembang dinilai kurang baik.⁹ Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jamianan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain lain.

⁹Zulmie, Strata-1: "*Pengaruh Gaya Kepemimpinana dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang*", (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017)

Adapun lingkungan kerja hotel Maxone Palembang peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan perusahaan sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, mewajibkan bagi karyawan yang menggunakan sepeda motor untuk memakai helm ketika memasuki area parkir guna ketertiban dan kesadaran akan pentingnya memakai helm ketika berkendara. Tersedianya tempat parkir kendaraan sehingga karyawan bisa tenang dalam bekerja. Adanya ventilasi agar sirkulasi udara di ruangan selalu segar.

Berdasarkan kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat kontradiktif baik secara simultan maupun parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara simultan maupun parsial. Dengan demikian *reseach gap* dari beberapa peneliti terdahulu, secara ringkas disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1.1

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Research Gap*)

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Herlambang Gardjito	2014	Membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Aris Munandar	2015	Membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2018

Variabel lingkungan kerja pada penelitian Herlambang Gardjito (2014),¹⁰ membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Aris Munandar (2015),¹¹ membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Research Gap*)

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Zulmie	2017	Membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sri Ismulyaty dan Ety	2017	Membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2018

Variabel motivasi kerja pada penelitian Zulmie (2017),¹² membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, penelitian Sri Ismulyaty dan Ety (2017),¹³ membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

¹⁰Herlambang, Strata-1: “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand Mitra Andalan*, (Surabaya: Universitas Brawijaya, 2014)

¹¹Aris Munandar, Strata-2: “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten)*”, (Surakarta: STIE-AUB, 2015)

¹²Zulmie, Strata-1: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang*”, (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017)

¹³Sri Ismulyaty dan Ety, Strata-1: “*The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employees Performance*”, (Jakarta: Universitas Terbuka Indonesia, 2017)

Berdasarkan latar belakang dan kesenjangan hasil penelitian yang dilakukan sebelumnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Hotel Maxone tersebut dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang.**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang akan diteliti, diharapkan akan dapat menghasilkan kegunaan dari suatu penelitian yang telah dilakukan, kegunaan tersebut yaitu:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis sendiri, pihak lembaga pendidikan dan pihak-pihak lain yang kiranya berkepentingan dengan masalah ini.

Berikut ini penulis sampaikan mengenai kegunaan penelitian:

1. Bagi Penulis

Sebagai penerapan pengetahuan yang didapat oleh penulis selama menempuh masa pembelajaran di perguruan tinggi pada jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di UIN Raden Fatah Palembang, Serta sebagai sarana pembelajaran untuk menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Civitas Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran Ekonomi Islam dan berguna sebagai bahan pertimbangan maupun informasi dalam kajian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Bagi Hotel Maxone Palembang

Peneliti sangat berharap dengan melakukan penelitian ini dapat menjadi suatu hal yang bermanfaat bagi pihak Hotel Maxone Palembang untuk mengetahui seberapa pentingnya lingkungan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk mewujudkan kinerja karyawan yang berkualitas tinggi.



UIN

**RADEN FATAH
PALEMBANG**

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. 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 kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus

adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.¹⁴

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.¹⁵

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.¹⁶

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No.261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau

¹⁴Robbins, Stephen, P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 2003), hlm.86

¹⁵Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm.183

¹⁶Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm.31

yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

a. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:¹⁷

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

¹⁷Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm.184

- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila

dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- 7) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.¹⁸

1) Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

a) Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

(1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

(2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

¹⁸Robbins, Stephen, P, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Erlangga, 1999), hlm.93

(3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b) Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

1) Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

b. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:¹⁹

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

¹⁹Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm.159

2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:²⁰

1) Penerangan/cahaya di tempat 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,

²⁰Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hlm.28

sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2) Sirkulasi udara 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 menyibukkan 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 dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap 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. 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 perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.²¹

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.²²

a. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Ada 2 (*dua*) jenis motivasi yaitu:²³

1) Motivasi Positif

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (*merangsang*) bawahan dengan memberikan hadiah (uang, fasilitas, barang dan lain – lain) kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat pekerja akan meningkat.

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi ini pimpinan memberikan motivasi dalam bentuk hukuman bagi pekerja yang bekerja dibawah standar

²¹Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hlm.323

²²Veithzal Rivai dan Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.837

²³Hasibuan, Malayu. S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.150

yang telah ditentukan. Dengan motivasi dalam bentuk hukuman semangat pekerja dalam waktu pendek akan meningkat karena adanya rasa takut akan terkena hukuman, akan tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

b. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:²⁴

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan disiplin karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya Meningkatkan efesiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku.

²⁴*Ibid.*, hlm.146

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:²⁵

1) Keinginan Untuk Memperoleh Penghargaan.

Untuk memperoleh status sosial yang tinggi dapat membuat seseorang bekerja keras, status sosial yang tinggi dapat diukur dengan pembelian barang mewah yang mahal. Sehingga mau tidak mau seseorang harus bekerja untuk mendapatkan uang tersebut.

2) Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan.

Keinginan ini untuk memperoleh itu dapat meliputi adanya penghargaan, pimpinan yang adil terhadap karyawan, ada hubungan kerja yang harmonis dan kompak dalam perusahaan tempat bekerja, perusahaan tempatnya bekerja dihargai masyarakat.

3) Kondisi Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah dukungan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat-alat prasarana yang dapat membantu pekerjaan, kebersihan di dalam ruangan, ketenangan atau suasana, termasuk juga meliputi hubungan

²⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.456

yang baik antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut.

4) Kompensasi Yang Memadai.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih baik.

5) Supervisi Yang Lebih Baik.

Fungsi supervisi adalah memberikan arahan, membimbing kerja karyawan kearah yang lebih baik tanpa membuat kesalahan

6) Adanya Jaminan Pekerjaan.

Setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan yang ada pada diri mereka untuk perusahaan, jika yang bersangkutan ada jaminan karir. Hal ini akan terwujud apabila perusahaan memberikan jaminan karir, pangkat, kesempatan untuk mengembangkan diri, jaminan kesehatan bagi karyawan, dan jaminan hari tua bagi karyawan yang sudah pensiun.

7) Status dan Tanggung Jawab.

Status atau jabatan tertentu merupakan dambaan karyawan dalam bekerja, mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi saja namun mereka juga menginginkan suatu saat nanti mereka menduduki jabatan tertentu diperusahaan tersebut.

d. Asas motivasi

Asas-asas motivasi mencakup:²⁶

- 1) Asas Mengikutsertakan.
- 2) Asas Komunikasi.
- 3) Asas Pengakuan.
- 4) Asas Wewenang Yang Didelegasikan.
- 5) Asas Perhatian Timbal Balik.

e. Model-model Motivasi

Model motivasi ada tiga, yaitu:²⁷

- 1) Model Tradisional.

Model motivasi ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat perlu diterapkan sistem insentif, yaitu memberikan (uang atau barang) kepada karyawan yang berprestasi baik. Model Hubungan Manusia.

Model ini mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah kerjanya meningkat ialah dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka berguna dan penting.

- 2) Model Sumber Daya Manusia.
- 3) Model ini mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang/barang atau keinginan akan

²⁶Hasibuan, Malayu. S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm.146

²⁷*Ibid.*, hlm.146

kepuasan, tetapi kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dari prestasi yang baik. Karyawan bukanlah berprestasi baik karena merasa puas, melainkan karena termotivasi oleh rasa tanggungjawab yang lebih luas untuk membuat keputusan dalam menjalankan tugas-tugasnya.

f. Metode Motivasi.

Ada dua metode motivasi yaitu:²⁸

1) Motivasi Langsung.

Motivasi langsung adalah motivasi yang diberikan kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti insentif, pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

2) Motivasi Tak Langsung.

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas pendukung gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan merasa bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya : kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

²⁸*Ibid.*, hlm.149

g. Alat-alat Motivasi

Alat-alat motivasi (daya perangsang) yang diberikan dapat berupa *material incentive* dan *nonmaterial incentive*.²⁹

- 1) *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat materiil sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan, misalnya : uang dan barang.
- 2) *Nonmaterial Incentive* adalah motivasi yang tidak berbentuk materi, misalnya : penempatan kerja, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang wajar, dan sejenisnya.

h. Indikator-indikator Motivasi

Indikator motivasi terdiri dari:³⁰

- 1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

- 2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman.

Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan

²⁹*Ibid.*, hlm. 149

³⁰Sofyandi dan Garniwa, *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*, (Yogyakarta: Graha Ilmu 2007), hlm.102

perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) *Kebutuhan sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self-actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang

didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.³¹

Kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.³²

a. Tolok Ukur Keberhasilan

Tolok ukur dari kinerja dapat diukur sebagai berikut:³³

- 1) Kuantitas, seberapa banyak target kerja yang logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan kuantitas actual.
- 2) Kualitas, seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.
- 3) Biaya, berapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.
- 4) Waktu yang diperlukan, untuk mencapai sasaran kerja yang ingin dicapai.
- 5) Keselamatan kerja.

³¹Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.07

³²Akbar Rusdi, *Akuntabilitas dan Pengukuran Kerja Pemerintah Daerah*, (Jakarta: BPK RI, 2009), hlm.10

³³*Ibid.*, hlm.10

b. Aspek Penilaian Kinerja

Aspek-aspek yang dinilai dalam sistem kinerja adalah.³⁴

1) Sasaran Kerja.

Kesempatan tentang kondisi apa yang diinginkan dan dicapai oleh pekerja sesuai dengan kesempatan atasannya.

2) Kompetisi

Segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atas karakteristik perilaku pribadi lainnya untuk menentukan kinerja rata-rata dengan kinerja optimal.

3) Proses Siklus Kesenambunan.

Memiliki proses yang tidak berhenti, antara lain proses perencanaan, proses pengarahan dan evaluasi.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja dapat digunakan untuk:³⁵

1) Mengetahui pengembangan

2) Penambilan keputusan administratif

3) Keperluan perusahaan

4) Dokumentasi

³⁴Wibowo, *Manajemen Kerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm.65

³⁵Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.511

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan antara lain:³⁶

1) Dukungan Organisasi

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang wujudnya dapat dikelompokkan dalam beberapa bentuk, yaitu:

(a) Struktur Organisasi.

Pengorganisasian dimaksudkan untuk membagi habis tugas pokok pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan menjadi tugas pokok beberapa unit organisasi secara seimbang, serta memberikan kejelasan bagi setiap unit tentang tugas pokok dan sasaran yang harus dicapai oleh masing-masing unit tersebut.

(b) Teknologi dan Sarana Organisasi.

Kinerja perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan penyediaan sarana produksi. Semua perusahaan cenderung untuk berlomba-lomba menggunakan teknologi yang paling mutakhir bukan hanya untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya, akan tetapi juga dalam rangka memenangkan

³⁶Payaman J Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kerja*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 2011), hlm.03

persaingan. Dengan kata lain penggunaan teknologi perlu memperhatikan kemutakhiran, dukungan sumber daya manusia berkualitas, dan kelengkapan peralatan kerja.

(c) Kondisi Lingkungan Kerja.

Kondisi lingkungan kerja menyangkut jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja dan setiap orang dilingkungan kerja, keselamatan asset dan alat-alat produksi, dan keselamatan hasil produksi sendiri.

2) Fungsi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber-sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu, manajemen melakukan fungsi-fungsi sebagai berikut:

a) Perencanaan.

(1) Merumuskan visi dan misi organisasi.

(2) Merumuskan tujuan dan sasaran organisasi dan unit-unit organisasi.

(3) Menyusun strategi pencapaian tujuan.

b) Pengorganisasian.

(1) Penyusunan struktur organisasi.

(2) Penyediaan teknologi dan sarana produksi.

(3) Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat.

c) Penyediaan SDM berkualitas.

(1) Sistem rekrutmen dengan kriteria obyektif.

(2) Program pengembangan pendidikan dan pelatihan.

(3) Program pengembangan karyawan.

d) Pengawasan.

(1) Menyusun sistem evaluasi kerja.

(2) Menyusun tolak ukur evaluasi kinerja.

(3) Melaksanakan evaluasi kinerja.

(4) Melakukan tindak lanjut.

3) Dukungan Pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen seperti diuraikan diatas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk menaikkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian, kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

e. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut:³⁷

1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

³⁷Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Human Resource Management, Alih Bahasa*, (Jakarta: Salemba Empat 2006), hlm.378

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

B. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan variabel dengan pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu :

Penelitian oleh Nunung dan Masurip (2011), dengan judul “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan desain kuesioner dengan sampel 99 karyawan Koperasi di Kota Demak. Model pengujian dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kepemimpinan, lingkungan dan komitmen pada kinerja karyawan. Disisi

lain, penelitian ini juga menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh pada komitmen organisasi, karena belum ada indikator kepemimpinan yang jelas untuk mempengaruhi komitmen karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan, bahwa semua hipotesis diterima kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

Penelitian oleh Titi Riansari dkk (2012), dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)”. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Bank BTPN Cabang Malang dengan jumlah 68 orang. Metode statistik analisis data penelitian ini adalah *Generalized Structural Component Analysis* (GSCA). Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Tetapi kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan, diperoleh hasil yang signifikan. Hasil ini memperlihatkan bahwa sangat dibutuhkan perantara (intervening) Kinerja Karyawan pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Penelitian oleh Juni Trisnowati (2013), dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran”. Tujuan penelitian ini menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Herlambang Gardjito (2014) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.³⁸

Penelitian oleh Diah Indriani dan Eddy (2015), dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode sensus pada karyawan bank cabang kota Malang menjadi subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap sebanyak 40 orang dan

³⁸Herlambang, Strata-1: *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan, (Surabaya: Universitas Brawijaya, 2014)*

sampel dalam penelitian adalah seluruh anggota populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan analisis deskriptif, tabulasi silang, analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara individual dan secara bersama-sama lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian oleh Aris Munandar (2015), yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten)”. Tesis Dipublikasi, Program Magister Manajemen STIE ”AUB” Surakarta. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian survey. Data yang digunakan adalah data primer sampel dalam penelitian ini adalah 50 pegawai. Tehnik pengambilan sampel menggunakan metode *sensus*. Alat analisis yang dipakai analisis jalur dan regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. (3)

Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. (4) Kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.³⁹

Penelitian oleh Ambarwati Gustiatun (2015), dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure Karanganyar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Kemudian menguji pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Data penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari angket atau kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini diperoleh: (1) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi; (2) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja; (3) lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh

³⁹Aris Munandar, Strata-2: “*Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten)*”, (Surakarta: STIE-AUB, 2015)

signifikan terhadap kinerja. Dapat disimpulkan secara bersama-sama kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Penelitian oleh Suroso (2016), dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Pegawai Di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar’. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui komitmen organisasi dan motivasi pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar sejumlah 35 pegawai. Sampel diambil dengan teknik sensus, sehingga jumlah sampel 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. (2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi. (4) Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap motivasi. (5) Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Komitmen organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Zumie (2017) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel

Maxone Palembang”. Dari hasil penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁴⁰

Penelitian oleh Sri Ismulyaty dan Etty (2017), dengan judul *“The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employees Performance”*. Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja dan orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka Indonesia. Teknik penarikan sampel menggunakan metode stratified random sampling dengan jumlah sampel dari 46 kinerja karyawan di Universitas Terbuka Indonesia. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dari responden dan data sekunder. Peralatan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara orientasi pembelajaran terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka Indonesia.⁴¹

⁴⁰Zulmie, Strata-1: *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang”*, (Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang, 2017)

⁴¹Sri Ismulyaty dan Etty, Strata-1: *“The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employees Performance”*, (Jakarta: Universitas Terbuka Indonesia, 2017)

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Nunung dan Masurip (2011)	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kepemimpinan dan komitmen. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja
2	Titi Riansari dkk (2012)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.
3	Juni Trisnowati (2013)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran	Diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
4	Herlambang Gardjito (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Tidak ada perbedaan variabel antara penelitian terdahulu dan penelitian ini.
5	Diah Indriani dan Eddy (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.
6	Aris Munandar (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja	Penelitian terdahulu menambahkan variabel budaya organisasi, kompensasi,

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
		Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Dan Motivasi Pegawai (Studi Pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Klaten)	terhadap kinerja karyawan	karyawan	intervening kepuasan kerja dan motivasi pegawai.
7	Ambarwati Gustiatun (2015)	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cartenz Adventure Karanganyar	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, disiplin kerja dan intervening komitmen organisasi. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.
8	Suroso (2016)	Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Dan Motivasi Pegawai Di Pengadilan Agama Kabupaten Karanganyar	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menambahkan variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, intervening komitmen organisasi dan motivasi kerja

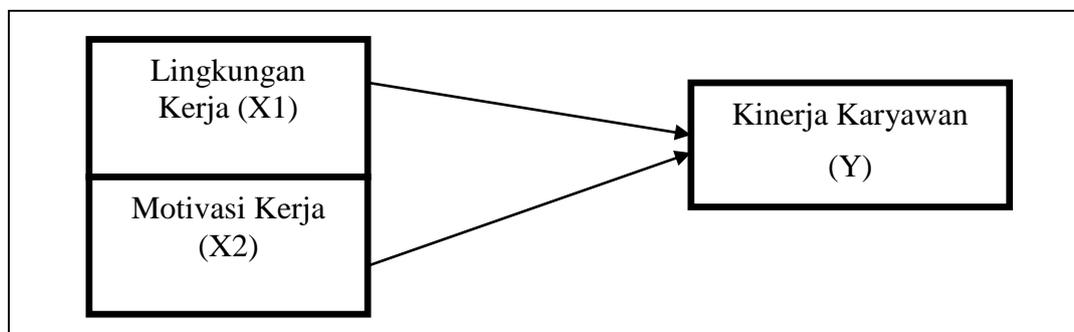
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
9	Zulmie (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang	Diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Palembang	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel gaya kepemimpinan. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja
10	Sri Ismulyaty dan Etty (2017)	<i>The Determinants of Learning Orientation and Motivation on Employees Performance</i>	Diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Universitas Terbuka Indonesia	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, dan kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel orientasi pembelajaran. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja

Sumber: Dikumpulkan dari berbagai penelitian, 2018

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dari penelitian terdahulu diatas peneliti mendapatkan suatu kerangka pemikiran, secara rincinya adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.⁴² Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah.

Berdasarkan kerangka konseptual pada Gambar 2.1 dan Tabel 2.1 pengaruh antar variabel berdasarkan teori dan hasil penelitian, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan dan manfaat pengaturan lingkungan kerja, secara umum lingkungan kerja

⁴²Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm.71

dapat dibagi atas dua, yaitu: lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik.⁴³

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Nunung & Masurip (2011), Titi Riansari dkk (2012), Herlambang Gardjito (2014) dan Diah & Eddy (2015). Walaupun dari hasil pengujian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dari peneliti-peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi seperti yang telah dijelaskan pada *research gap* di atas, ini merupakan celah untuk melakukan pengujian kembali terhadap hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Palembang.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dasar teori yang dijadikan dasar pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah teori motivasi yang menjelaskan bahwa serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁴⁴ Pentingnya pemberian motivasi kepada karyawan perlu diupayakan timbulnya

⁴³Nitisemito, Alex S, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hlm.183

⁴⁴Veithzal Rivai dan Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.837

minat, hasrat dan prestasi kerja agar tetap mengikuti perkembangan dan menguasai keahlian sebagai profesi yang mulia.

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan oleh Herlambang Gardjito (2014), Suroso (2016) dan Zulmie (2017). Walaupun dari hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dari peneliti-peneliti terdahulu, masih terdapat kontradiksi seperti yang telah dijelaskan pada *research gap* di atas, ini merupakan celah untuk melakukan pengujian kembali terhadap hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari argumen secara teoritis dan kajian penelitian terdahulu, maka hipotesis kedua pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dirumuskan:

H2: Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Maxone Palembang.



UIN

**RADEN FATAH
PALEMBANG**

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Setting Penelitian

Berdasarkan penelitian ini lokasi yang dipilih adalah Hotel Maxone Palembang yang berlokasi di Jl. R. Soekamto B1-B4 Kota Palembang, dan yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan Hotel Maxone Palembang.

B. Desain Penelitian

Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian kausalitas adalah penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antarvariabel.⁴⁵ Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat.

Pendekatan kuantitatif diterapkan dengan menggunakan rumus statistik dengan bantuan aplikasi komputer statistika *SPSS 16.0 For Windows* untuk membantu menganalisa data yang diperoleh dari responden.

⁴⁵Sanusi, Anwar, *Metodologi Penelitian Bisnis*, (Jakarta: Salemba Empat, 2014), hlm.14

C. Sumber dan Jenis Data

1. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan / suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti. Data primer kinerja karyawan tersebut bersumber dari data Kuesioner dan Wawancara. Sedangkan data lingkungan kerja dan motivasi kerja dari data Observasi dan data Kuesioner.

2. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer eksternal yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama⁴⁶ yang diperoleh meliputi laporan penelitian secara langsung dari pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Maxone Palembang.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek

⁴⁶Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenadamedia, 2015), hlm.133

penelitian.⁴⁷ Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Hotel Maxone Palembang, sebanyak 40 orang.⁴⁸

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁹ Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi.⁵⁰ Dalam penelitian ini digunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁵¹ Peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada. Jumlah populasi sebesar jumlah karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Maxone Palembang, sebanyak 40 orang.

⁴⁷Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.147

⁴⁸Zulmie, *Housekeeping Attendant staff Hotel Mexone Palembang*, (Palembang, 2017)

⁴⁹*Ibid.*,

⁵⁰Muhajirin dan Maya Panorama. *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. (Yogyakarta: Idea Press, 2017), hlm.114

⁵¹Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. (Bandung: Alfabeta, 2012), hlm.91

E. Metode Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan kepada 40 karyawan Hotel Maxone Palembang yang akan disebarakan menggunakan *Skala Likert*. Menurut Sugiyono *Skala Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁵²

Dasar skala *likert*, yaitu variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun skala ukuran yang digunakan oleh penulis untuk menghitung jawaban skor responden menggunakan skala *likert*, ukuran skala yang digunakan ada 5 skala, yaitu:

⁵²Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.42

Tabel 3.1**5 Skala Likert Independen Variabel (X) dan Dependen Variabel (Y)**

No	Ukuran	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono⁵³

F. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan lainnya yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁵⁴

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas (X) yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya dan merupakan variabel yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat.⁵⁵ Variabel bebas pada penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang.

⁵³*Ibid.*, hlm.143

⁵⁴Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm.39

⁵⁵*Ibid.*, hlm.175

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen yang dilambangkan dengan (Y) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.⁵⁶ Maka yang menjadi variabel dependen (variabel terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel akan memberikan atau menuntun arah peneliti untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Dalam pembahasan dari masing-masing variabel penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X ₁)	Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. ⁵⁷	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana kerja - Tersedianya fasilitas kerja - Kenyamanan kerja - Keamanan kerja
Motivasi Kerja (X ₂)	Serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. ⁵⁸	<ul style="list-style-type: none"> - Kebutuhan Fisiologis - Kebutuhan rasa aman - Kebutuhan sosial - Kebutuhan penghargaan

⁵⁶*Ibid.*, hlm.176

⁵⁷Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012)

⁵⁸Veithzal Rivai dan Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.837

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		- Kebutuhan aktualisasi diri
Kinerja Karyawan (Y)	suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya. ⁵⁹	- Kuantitas - Kualitas - Keandalan - Kehadiran - Kemampuan bekerjasama

Sumber : Dikembangkan dalam penelitian ini

H. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu cara untuk menganalisa data yang diperoleh dengan tujuan untuk menguji rumusan masalah. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis deskriptif kuantitatif yaitu data-data yang diperoleh kemudian dikumpulkan dan dianalisis berdasarkan metode yang telah ditetapkan dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut maka pemilihan tes statistik yang akan dilakukan adalah regresi linier berganda.

Perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis adalah *software* SPSS 16.0 dan Eviews 7.0 yaitu dengan menggunakan metode pengukuran data dan teknik pengolahan data. Dalam proses analisisnya, teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ditempuh dalam beberapa teknik analisis data yaitu:

⁵⁹Akbar Rusdi, *Akuntabilitas dan Pengukuran Kerja Pemerintah Daerah*, (Jakarta: BPK RI, 2009), hlm.10

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel.⁶⁰ Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table untuk tingkat signifikan 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini (n) adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang di gunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang. Dalam program SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan metode *Cronbach Alpha*. Instrumen untuk mengukur masing-masing variabel dikatakan reliabel atau handal jika memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,60.⁶¹ Ketidak konsistenan dapat terjadi mungkin karena perbedaan persepsi

⁶⁰Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm.89.

⁶¹Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, (Semarang: UNDIP, 2005), hlm.129

responden atau kekurangan paham responden dalam menjawab item-item pertanyaan.

Tabel 3.3
Pedoman untuk interpretasi terhadap koefisien korelasi⁶²

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

2. Uji Asumsi Klasik

Dalam menganalisis regresi linier berganda terdapat asumsi-asumsi yang harus dipenuhi sehingga model regresi tidak memberikan hasil *bias* (*Best Linier Unbiased Estimator/ BLUE*). Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan linieritas

Masing-masing pengujian asumsi klasik tersebut secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Normalitas adalah untuk mengetahui apakah populasi data distribusi normal atau tidak. Pengujian terhadap residual terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan *Histogram Normality Test* pada program *Eviews 7.0*. Hasilnya dilihat pada nilai *Prob. Jarque-Bera (JB)* hitung dengan tingkat *alpha* 0,05 (5%).

⁶²*Ibid.*, hlm.231

Data yang dinyatakan berdistribusi normal apabila Prob. JB hitung lebih besar dari 0,05.

b. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi antara residual pada suatu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi yang terjadi antara residual pada saat pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi. Autokorelasi merupakan gangguan pada fungsi regresi yang berupa korelasi di antara faktor gangguan. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problema autokorelasi. Uji autokorelasi dilakukan pada program *Eviews 7* dalam penelitian ini menggunakan metode *Breusch-Godfrey* bila nilai Prob Chi Square(2) lebih besar dari 0,05 dapat dikatakan bahwa uji hipotesis H_0 diterima yang artinya tidak terjadi autokorelasi, sebaliknya jika nilai Prob Chi Square(2) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan terjadi autokorelasi.⁶³

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dalam model regresi. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antar variabel

⁶³Duwi Priyanto, *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Mediakom, 2010), hlm.87

independen dalam regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi pada program *Eviews 7.0*.

Dikatakan terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas (X_1 & X_2) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi *multikolinieritas* jika koefisien korelasi antara variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Jika nilai tolerance $< 0,10$ dan $VIF > 10$ maka terjadi gejala *multikolinierita* yang tinggi.⁶⁴ Dan sebaliknya apabila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Ada beberapa metode pengujian yang dimiliki oleh *Eviews 7.0*, seperti: *Breusch-Pagan-Godfrey*, *Harvey*, *Glejser*, *ARCH*, *White* dan lain-lain. Pada uji *Heteroskedasticity* dengan melihat nilai *Prob. F-statistic* (F hitung). Jika *Prob. F-statistic* kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas.⁶⁵

⁶⁴Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*, (Yogyakarta: CAPS, 2011), hlm.79

⁶⁵*Ibid.*, hlm.81-83

e. Uji Linieritas

Linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi *linier*. Pengujian dilakukan pada *Eviews 7.0* dengan menggunakan *Ramsey Reset Test* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang *linear* apabila nilai Prob. F hitung lebih besar dari tingkat alpha 0,05 (5%).⁶⁶

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan dalam penelitian ini karena variabel independen dalam penelitian ini lebih dari satu. Analisis regresi linier berganda adalah regresi dimana variabel terikat (Y) dihubungkan atau dijelaskan oleh lebih dari satu variabel, bisa dua, tiga dan seterusnya variabel bebas (X1, X2, X3,.....Xn) namun masih menunjukkan diagram hubungan yang linier.

Penggunaan metode analisis ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan model dasar dapat ditulis sebagai berikut :

⁶⁶Mansuri, *Modul Praktikum Eviews, (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur, 2016), hlm.40

$$Y = \alpha + \beta_1 .X_1 + \beta_2 .X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

X₁ : Lingkungan Kerja

α : Konstanta

X₂ : Motivasi Kerja

β : Koefisien Regresi

e : Standar *error*

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah kesimpulan pada sampel dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

a. Uji Signifikansi Parameter Individual (uji t)

Uji t biasanya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t yang dihitung dengan cara sebagai berikut: $t = b / S_b$. Dimana b adalah nilai parameter dan S_b adalah *standar error* dari b. *Standar error* dari masing-masing parameter dihitung dari akar varian masing-masing. Untuk mengetahui kebenaran hipotesis di gunakan kriteria bila t hitung > t tabel maka H₀ di tolak dan H₁ diterima, artinya ada pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat dengan derajat keyakinan yang digunakan sebesar $\alpha = 1\%$, $\alpha = 5\%$, dan $\alpha = 10\%$. Begitu pula sebaliknya bila t hitung < t tabel maka menerima H₀

dan menolak H_1 artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan dilakukan dengan uji F. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel independen. Dengan tingkat signifikansi sebesar 5% nilai F ratio dari masing-masing koefisien regresi kemudian dibandingkan dengan nilai t tabel. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $prob-sig < \alpha = 5\%$ berarti bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh secara positif terhadap dependen. Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *brand repositioning*, *brand renaming*, *brand redesign*, dan *brand relaunch* terhadap *brand equity* perusahaan secara simultan.

c. Uji Adj R^2 (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁶⁷

Besarnya koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1 atau $0 \leq R^2 \leq 1$, yang berarti variasi dari variabel bebas semakin dapat menjelaskan variasi dari variabel tidak bebas bila angkanya semakin mendekati 1. Pada penelitian ini juga akan digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan dengan jumlah variabel dan jumlah observasinya, karena lebih menggambarkan kemampuan yang sebenarnya dari variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen.

⁶⁷Widarjono, “*Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*”, (Yogyakarta : UPPSTIM YKPN, 2013), hlm.24



UIN

**RADEN FATAH
PALEMBANG**

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Penelitian

1. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang jenis kelamin responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	24	60%
2	Perempuan	16	40%
	Jumlah	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin terdiri dari laki-laki sebanyak 24 orang (60%), sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (40%). Artinya laki-laki sedikit lebih dominan didalam operasional hotel. Dalam operasional Hotel Mexone Palembang staf laki-laki hampir mendominasi di seluruh departemen seperti *room division department*, *engineering department*, dan *food and beverage department*. Perempuan lebih dominan mengisi posisi di *sales marketing department* dan *accounting and general department*.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang tingkat usia responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah Responden	Persentase
1	20-30	28	70%
2	30-40	8	20%
3	40-50	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat usia terdiri dari usia responden 20-30 tahun dengan jumlah responden terbanyak yaitu berjumlah 28 orang (70%) responden, sedangkan usia responden 40-50 tahun dengan jumlah paling sedikit dengan 4 orang (10%) responden, adapun untuk usia 30-40 tahun terdapat 8 orang (20%) responden. Artinya staf yang paling banyak bekerja di Hotel Mexone adalah yang berusia muda dengan energi yang masih tinggi, sedangkan untuk lebih tua diposisikan sebagai mentor dan pengawas dalam operasional hotel.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan responden yang menjawab pertanyaan, diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden sebagaimana dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
1	SMA/SMK	30	75%
2	D3	6	15%
3	S1	4	10%
Jumlah		40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan pendidikan SMA/SMK yang terbanyak yaitu berjumlah 30 orang (75%) responden, kemudian responden dengan tingkat pendidikan S1 paling sedikit yaitu berjumlah 4 orang (10%), adapun responden dengan pendidikan D3 berjumlah 6 orang (15%) responden. Artinya staf dengan pendidikan SMA/SMK lebih banyak dibutuhkan untuk operasional hotel karena pekerjaan yang tidak menuntut pendidikan tinggi dan lebih mementingkan keahlian kerja dilapangan, sedangkan untuk staf dengan tingkat pendidikan D3 dan S1 lebih diposisikan dibagian kantor dan *head of department*.

2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Hasil uji statistik deskriptif akan diuraikan pada bagian ini. Variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) yang terdiri dari 4 item pernyataan dan motivasi kerja (X_2) yang terdiri dari 5 item pernyataan. Sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) terdiri atas 5 item pernyataan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan diuraikan tentang deskripsi variabel penelitian.

a. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.⁶⁸

Tabel 4.4
Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X_1)

NO ITEM	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Responden
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	9	22,5	25	62,5	6	15	0	0	0	0	40
2	9	22,5	20	50	11	27,5	0	0	0	0	40
3	8	20	20	50	12	30	0	0	0	0	40
4	8	20	17	42,5	15	37,5	0	0	0	0	40

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja, sebagai berikut:

⁶⁸Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012)

- 1) Tanggapan responden tentang suasana kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 25 atau 62,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 9 atau 22,5%, kemudian netral memiliki frekuensi 6 atau 15%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa suasana kerja mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.
- 2) Tanggapan responden tentang tersedianya fasilitas kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 20 atau 50%, kemudian netral memiliki frekuensi 11 atau 27,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 9 atau 22,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa tersedianya fasilitas kerja mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.
- 3) Tanggapan responden tentang kenyamanan kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi

terbesar untuk setiap indikator sebesar 20 atau 50%, kemudian netral memiliki frekuensi 12 atau 40%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 8 atau 20%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kenyamanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

- 4) Tanggapan responden tentang keamanan kerja terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 17 atau 42,5%, kemudian netral memiliki frekuensi 15 atau 37,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 8 atau 20%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa keamanan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

b. Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁶⁹

⁶⁹Veithzal Rivai dan Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.837

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X₂)

NO ITEM	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Responden
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	6	15	18	45	16	40	0	0	0	0	40
2	9	22,5	25	62,5	6	15	0	0	0	0	40
3	9	22,5	23	57,5	8	20	0	0	0	0	40
4	14	35	17	42,5	9	22,5	0	0	0	0	40
5	5	12,5	18	45	17	42,5	0	0	0	0	40

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas menjelaskan bahwa motivasi kerja, sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang kebutuhan fisiologi terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 18 atau 45%, kemudian netral memiliki frekuensi 16 atau 40%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 6 atau 15%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kebutuhan fisiologi mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.
- 2) Tanggapan responden tentang kebutuhan rasa aman terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi

terbesar untuk setiap indikator sebesar 25 atau 62,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 9 atau 22,5%, kemudian netral memiliki frekuensi 6 atau 15%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kebutuhan rasa aman mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

- 3) Tanggapan responden tentang kebutuhan sosial terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 23 atau 57,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 9 atau 22,5%, kemudian netral memiliki frekuensi 8 atau 20%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kebutuhan sosial mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.
- 4) Tanggapan responden tentang kebutuhan penghargaan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 17 atau 42,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 14 atau 35%, kemudian netral memiliki frekuensi 9 atau 22,5%, dan tidak ada yang menjawab

tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kebutuhan penghargaan mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

- 5) Tanggapan responden tentang kebutuhan aktualisasi diri terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 18 atau 45%, kemudian netral memiliki frekuensi 17 atau 42,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 5 atau 12,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kebutuhan aktualisasi diri mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu proses untuk menciptakan suatu pemahaman bersama antara pekerja dengan dengan atasannya tentang apa yang akan dicapai dan bagaimana cara mencapainya.⁷⁰

⁷⁰Akbar Rusdi, *Akuntabilitas dan Pengukuran Kerja Pemerintah Daerah*, (Jakarta: BPK RI, 2009), hlm.10

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

NO ITEM	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)		Total Responden
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	8	20	25	62,5	7	17,5	0	0	0	0	40
2	8	20	25	62,5	7	17,5	0	0	0	0	40
3	12	30	25	62,5	3	7,5	0	0	0	0	40
4	7	17,5	23	57,5	10	25	0	0	0	0	40
5	12	30	25	62,5	3	7,5	0	0	0	0	40

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menjelaskan bahwa kinerja karyawan, sebagai berikut:

- 1) Tanggapan responden tentang kuantitas terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 25 atau 62,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 8 atau 20%, kemudian netral memiliki frekuensi 7 atau 17,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kuantitas mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.
- 2) Tanggapan responden tentang kualitas terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 25 atau 62,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 8 atau 20%, kemudian netral memiliki frekuensi 7 atau 17,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak

setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kualitas mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

- 3) Tanggapan responden tentang keandalan terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 25 atau 62,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 12 atau 30%, kemudian netral memiliki frekuensi 3 atau 7,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa keandalan mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.
- 4) Tanggapan responden tentang kehadiran terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 23 atau 57,7%, kemudian netral memiliki frekuensi 10 atau 25%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 7 atau 17,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kehadiran mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

5) Tanggapan responden tentang kemampuan bekerjasama terlihat bahwa mayoritas responden menjawab kearah positif, dimana mayoritas responden yang menjawab setuju memiliki frekuensi terbesar untuk setiap indikator sebesar 25 atau 62,5%, kemudian sangat setuju memiliki frekuensi 12 atau 30%, kemudian netral memiliki frekuensi 3 atau 7,5%, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Hal tersebut menggambarkan mayoritas responden setuju bahwa kemampuan bekerjasama mempengaruhi kinerja karyawan hotel maxone Palembang.

3. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan *Pearson Correlation* pada *output SPSS 16.0*. Analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan korelasi terhadap nilai koefisien korelasi estimasi.

Pengujian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikan 0,05 (5%). Jumlah data (n) = 40, maka didapat r_{tabel} untuk $n-2$ sebesar 0,264. Setelah dilakukan pengujian validitas data pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Oleh karena itu, semua item pernyataan tersebut diikut sertakan dalam pengujian tahap

selanjutnya. Hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7
Uji Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation (r Hitung)	r Tabel	Hasil
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,918	0,264	Valid
		X _{1.2}	0,976	0,264	Valid
		X _{1.3}	0,976	0,264	Valid
		X _{1.4}	0,955	0,264	Valid
2	Motivasi Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,927	0,264	Valid
		X _{2.2}	0,910	0,264	Valid
		X _{2.3}	0,940	0,264	Valid
		X _{2.4}	0,918	0,264	Valid
		X _{2.5}	0,912	0,264	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,957	0,264	Valid
		Y.2	0,957	0,264	Valid
		Y.3	0,912	0,264	Valid
		Y.4	0,914	0,264	Valid
		Y.5	0,912	0,264	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuisioner tersebut dinyatakan valid. Sebab, terlihat r hitung pada variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan lebih besar nilainya daripada r tabel. Oleh karena itu, seluruh pernyataan tersebut dapat digunakan dalam analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan konsistensi dalam alat ukur dalam mengukur gejala yang sama dilain kesempatan. Dimana Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari $> 0,60$ sedangkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh

variabel tersebut tidak reliabel. Hasil uji Reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Nilai Alpha	Hasil Reliabilitas
1	Lingkungan Kerja (X_1)	0,968	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,954	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,960	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam kuisiner tersebut dinyatakan reliabel. Sebab, nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai alpha (0,60).

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik hendaknya berdistribusi normal ataupun mendekati normal. Mendeteksi apakah data berdistribusi normal atau tidak diketahui dengan menggambarkan penyebaran data melalui sebuah grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya, model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dan SPSS 16.0.

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov data dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	Unstandarize Residual
Nilai Kolmogorov-Smirnov	1,039
Sig.	0,231

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan pada tabel di atas hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,231 > 0,05$. Dengan demikian, residual data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji Linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linearitas dilihat dari nilai Sig. *Linerity* dan sig. *Deviation from liniarity*. Jika nilai $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka model regresi adalah linear dan sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas
Lingkungan Kerja (X₁) dan Kinerja Karyawan (Y)

			Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	.000
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.005
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh nilai *sig. Linierity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas
Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

			Sig.
Kinerja Karyawan *	Between Groups	(Combined)	.000
Motivasi Kerja		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.015
	Within Groups		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan Tabel 4.11 diperoleh nilai *sig. Linierity* sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ artinya regresi linier dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah didalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada kolerasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dengan *SPSS* dilakukan dengan uji regresi, dengan patokan nilai VIF dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Nilai yang umum dipakai untuk

menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10,00 dan sebaliknya.

Tabel 4.12
Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.380	2.634
	Motivasi Kerja	.380	2.634

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat nilai tolerance lingkungan kerja dan motivasi kerja lebih besar dari 0,10. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak menunjukkan adanya multikolinearitas terhadap data yang di uji. Sedangkan, jika dilihat dari nilai VIF lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai lebih kecil dari 10,00. Artinya, lingkungan kerja dan motivasi kerja juga tidak menunjukkan adanya multikolinearitas terhadap data yang di uji.

d. Uji Heteroskedastisitas Glejer

Heteroskedastisitas adalah uji yang pada dasarnya bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi lebih besar ($>$) dari 0,05 dan sebaliknya.

Tabel 4.13
Uji Heteroskedestisitas

Model	Sig.
1 (Constant)	.118
Lingkungan Kerja	.327
Motivasi Kerja	.433

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, terlihat nilai signifikansi lingkungan kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Artinya lingkungan kerja tidak terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan variabel motivasi kerja memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel motivasi kerja.

5. Uji Estimasi Parameter dan Pengujian Hipotesis

a. Uji Estimasi Parameter

1) Uji F (Simultan)

Uji F yaitu uji koefisien regresi secara bersama - sama untuk menguji signifikansi pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0.05.

Tabel 4.14
Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.696	2	142.348	181.125	.000 ^a
	Residual	29.079	37	.786		
	Total	313.775	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan tabel di atas, Jika diambil keputusan berdasarkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Maka diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 181,125 dan telah di peroleh pula nilai F_{tabel} sebesar = 0,410 (bisa dilihat pada lampiran F_{tabel}). Karena nilai F_{hitung} 181.125 > dari nilai F_{tabel} 0,410 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hotel Maxone Palembang. Serta, jika diambil keputusan berdasarkan nilai signifikansi, terlihat nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi 0,000 < dari 0,05 sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F maka dapat disimpulkan pula bahwa lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) hotel Maxone Palembang.

2) Uji T (Persial)

Uji T (Parsial) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hotel Maxone Palembang. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.15
Uji T (Persial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.848	.898		4.284	.000
	Lingkungan Kerja	.456	.210	.428	2.168	.037
	Motivasi Kerja	.478	.178	.532	2.692	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan data di atas, terdapat 2 hipotesis (H_a) yang diajukan dalam uji t ini:

- (a) H_1 = Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- (b) H_2 = Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,456 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif diartikan, bahwa semakin meningkat Lingkungan kerja (X_1) maka akan meningkat pula kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, untuk mengetahui apakah

pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel Lingkungan kerja (X_1) ini akan di uji signifikansinya, berikut hasil ujinya:

Hipotesis dalam uji t pertama adalah:

- (a) H_0 = Lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- (b) H_1 = Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t pertama:

- (a) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $> 0,05$
- (b) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $< 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,168 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,037 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya “lingkungan kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hotel Maxone Palembang”.

Berdasarkan output Coefficients di atas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_1) adalah sebesar 0,478 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi

kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Pengaruh positif diartikan, bahwa semakin meningkat motivasi kerja (X_1) maka akan meningkat pula kinerja karyawan (Y). Selanjutnya, untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X_1) ini akan di uji signifikansinya, berikut hasil ujinya:

Hipotesis dalam uji t kedua adalah:

- (a) H_0 = Motivasi kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- (b) H_1 = Motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%, maka nilai $\alpha = 0,05$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji t kedua:

- (a) H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $> 0,05$
- (b) H_0 ditolak dan H_1 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau jika nilai sig. $< 0,05$

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,692 > t_{tabel} 2,026$ dan nilai signifikansi $0,011 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang

artinya “motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) hotel Maxone Palembang”.

b. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Korelasi ganda (R) digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Nilai R berkisar 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya jika nilai semakin mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.16
Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.902	.887

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

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan data di atas, diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,907. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) 0,907 sama dengan 90,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,7%, sedangkan sisanya ($100\% - 90,7\% = 9,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. serta, jika dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,902 sama dengan 90,2%. Angka tersebut mengandung

arti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 90,2%, sedangkan sisanya (100%-90,2%=9,8%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

2) Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Hasil perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS 16,0 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
Konstanta	3,848		
Lingkungan Kerja	0,456	2,168	0,037
Motivasi Kerja	0,478	2,692	0,011
F _{hitung} = 181,125 R ² = 0,907	Sig. 0,000		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 16.0, 2018

Berdasarkan data di atas, diperoleh suatu model persamaan regresi berganda, dimana nilai *beta* diambil dari *Unstandardized Coefficients* sebagai berikut:

$$Y = 3,848 + 0,456X_1 + 0,478X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas bahwa nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 3,848 mengindikasikan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dianggap konstan, maka yang mempengaruhi kinerja karyawan hotel Maxone Palembang adalah sebesar 3,848.

Nilai Koefisien regresi Lingkungan kerja sebesar 0,456 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Palembang, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan kualitas lingkungan kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan hotel Maxone Palembang akan meningkat sebesar 45,6%. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan hotel Maxone Palembang.

Nilai Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,478 artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Palembang, karena koefisien regresi variabel bernilai positif. Hal ini berarti setiap kenaikan kualitas motivasi kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan hotel Maxone Palembang akan meningkat sebesar 47,8%. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan hotel Maxone Palembang.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang

Dari hasil pengujian, diketahui bahwa secara persial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja (X_1) adalah sebesar 0,456 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.⁷¹ Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pula, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung para pekerja maka akan buruk pula kinerja karyawan yang di hasilkan.

Hasil penelitian mengenai lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial juga didukung oleh peneliti – peneliti terdahulu. Antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Nunung & Masurip (2011), Titi Riansari dkk (2012), Herlambang Gardjito (2014) dan Diah & Eddy (2015). Peneliti – peneliti tersebut sudah lebih

⁷¹Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012)

dahulu menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang

Dari hasil pengujian, diketahui bahwa secara persial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) adalah sebesar 0,478 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini juga mendukung teori yang menyatakan bahwa serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.⁷² Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang lebih baik pula, sebaliknya jika motivasi kerja tidak mendukung para pekerja maka akan buruk pula kinerja karyawan yang di hasilkan.

Hasil penelitian mengenai motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial juga didukung oleh peneliti – peneliti terdahulu. Antara lain, penelitian yang dilakukan oleh Herlambang Gardjito (2014), Suroso (2016) dan Zulmie (2017). Peneliti – peneliti tersebut sudah lebih dahulu menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

⁷²Veithzal Rivai dan Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm.837



UIN

**RADEN FATAH
PALEMBANG**

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di ambil dari penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Maxone Palembang” sebagai berikut:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Palembang secara persial, dengan kontribusi sebesar 45,6%. Hal ini berarti setiap kenaikan kualitas lingkungan kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan hotel Maxone Palembang akan meningkat sebesar 45,6%. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan hotel Maxone Palembang.
2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Palembang secara persial, dengan kontribusi sebesar 47,8%. Hal ini berarti setiap kenaikan kualitas motivasi kerja sebesar 1 maka kinerja karyawan hotel Maxone Palembang akan meningkat sebesar 47,8%. Artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan hotel Maxone Palembang.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan hotel Maxone Palembang secara serentak, dengan kontribusi sebesar 90,7% sedangkan sisanya ($100\% - 90,7\% = 9,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis ingin menyampaikan saran yang insyaallah bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan hotel Maxone Palembang ataupun pembaca penelitian ini, agar yang kurang baik bisa ditingkatkan lagi kualitasnya, dan yang sudah baik kiranya dipertahankan, serta ditingkatkan lagi hingga menjadi lebih baik dari sebelumnya. Berikut saran yang ingin penulis sampaikan

1. Lingkungan kerja di hotel Maxone Palembang pada umumnya sudah baik, peneliti menyarankan untuk meningkatkannya lagi menjadi lebih baik. Seperti selalu menjaga kondisi alat – alat serta sarana penunjang pekerjaan karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin baik lagi.
2. Pihak manajemen hotel Maxone diharapkan mempertahankan dan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan, dikarenakan lingkungan kerja ternyata memang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan hotel Maxone. Diharapkan pihak manajerial lebih sering berkomunikasi terhadap karyawan supaya setiap masukan dan keluhan dapat tersampaikan dan hubungan atasan dan bawahan menjadi lebih baik lagi. Penghargaan dan pengakuan akan prestasi setiap karyawan wajib di apresiasikan, sebab penghargaan dan pengakuan adalah motivasi kerja yang baik untuk lebih meningkatkan kepercayaan diri karyawan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi.
3. Untuk hotel-hotel yang berada di kota Palembang diharapkan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman untuk

menciptakan hasil kerja yang lebih baik lagi, serta selalu memotivasi para karyawannya demi menjaga daya semangatnya dalam berkerja. Dengan demikian kalau karyawan sudah terpenuhi segala kebutuhannya dalam bekerja, insya allah hotel akan menjadi nyaman dan aman pula untuk para tamu yang ingin bermalam di hotel tersebut.

4. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melanjutkan penelitian ini diharapkan agar menggali informasi yang lebih mendalam lagi terhadap kajian penelitian ini melalui wawancara dengan responden, serta menambahkan beberapa variabel independen lain untuk menciptakan penelitian yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Rusdi. (2009). *Akuntabilitas dan Pengukuran Kerja Pemerintah Daerah*. Jakarta: BPK RI.
- Arikunto, Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bilson Simamora. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Surabaya: Pustaka Utama.
- Danang Sunyoto. (2011). *Analisis Regresi dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta: CAPS
- Duwi Priyanto. (2010). *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Griffin, Jill. (2003). *Menumbuhkan dan Mempertahankan Pelanggan*. Jakarta: Airlangga.
- Handoko, T, Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi II*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, S,P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlambang. (2014). Strata-1: *“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Karmand Mitra Andalan*. Surabaya: Universitas Brawijaya.
- Herlan Asfiudin. (2017). Ketua PHRI SUMSEL : *Metrotvnews.com*. Palembang: Antara Palembang.
- Imam Ghozali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Juliansyah Noor. (2015). *Metodologi Penelitian : Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia.
- Mansuri. (2016). *Modul Praktikum Eviews, (Analisis Regresi Linier Berganda Menggunakan Eviews)*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur.
- Mathis Robert L dan Jackson Jack H. (2006). *Human Resource Management, Alih Bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhajirin dan Maya Panorama. (2017). *Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press.

- Nitisemito, Alex S. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. (2012). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Payaman J Simanjuntak. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Robbins, Stephen, P. (1999). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- _____. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sofyandi dan Garniwa. (2007). *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai dan Ella. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Widarjono. (2013). *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya disertai Panduan Eviews*. Yogyakarta : UPPSTIM YKPN
- Wursanto. (2005). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Zulmie. (2017). *Strata-1: Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang*. Palembang: Universitas Muhammadiyah Palembang.

LAMPIRAN 1

BIODATA**Identitas Diri**

Nama : Sobari Huda Syaputra
Tempat / Tanggal Lahir : Pendopo, 11 November 1995
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Agama : Islam
Orang Tua
 - **Ayah** : Syahmadan Harahap
 - **Ibu** : Nilawati
Status Di Keluarga : Anak Ke-2 Dari 4 Bersaudara
Alamat : Jl. Lubuk Kawah, Kel.Kebun Bunga,
 Kec.Sukarami, Palembang
No. Telpon / HP : 0813-6729-6113
E-Mail : Ett_SobaRryHuDaaSyaputra@Yahoo.co.id

Riwayat Pendidikan

- 2000-2001 : Taman Kanak – kanak (TK) Aisyiyah
 Bustanul Athfal Depok
 - 2001-2007 : Sekolah Dasar (SD) Muhammadiyah 2
 Depok
 - 2007-2010 : Sekolah Menengah Pertama (SMP) Ghama
 Dream School Depok (Gelora)
 - 2010-2013 : Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1
 Talang Ubi

Demikian biodata ini dibuat dengan sebenarnya.

Palembang, Juni 2018



Sobari Huda Syaputra
 NIM. 13190266

LAMPIRAN 2

Lembar Konsultasi Pembimbing I : Rika Lidyah, S.E., M. Si., AK., CA

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
 <p style="text-align: center;"> KEMENTERIAN AGAMA RI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN FATAH PALEMBANG FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM <small>Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry NO. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id</small> </p> <hr/> <p style="text-align: center;">LEMBAR KONSULTASI</p>			
Nama		: Sobari Huda Syaputra	
Nim		: 13190266	
Fakultas/Jurusan		: FEBI/Ekonomi Islam	
Judul Skripsi		: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Maxone Palembang.	
Pembimbing I		: Rika Lidyah, S.E., M. Si., AK., CA	
①	13/2 '2018	Bab 1 :- Latar belakang masalah + masalah masalah	R
		Bab 2 :- permasalahan lapangan dalam & di luar perusahaan kebang + teori	
②	22/2 '2018	tentang fenomena & peristiwa tersebut.	R
③	26/2 '2018	ACC bab 1 - 2 sangat ke atas (bab 3)	R
④	13/3 '2018	ulangnya kembali	R
⑤	26/4 '2018	ACC bab 3 Bab 4 + penelitian sangat bab 5	R
⑥	27/4 '2018	ACC bab 1 - 5 sangat ke atas	R

Lembar Konsultasi Pembimbing II : Sri Delasmi Jayanti, M.ACC.,Ak.,CA

No	Hari/Tanggal	Hal yang di Konsultasikan	Paraf
		<p>ACC proposal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tolong diperbaiki latar belakang dan masukkan reseaun Gap nya - perbaiki lagi latar belakang reseaun di masukkan dan tolons Bab 2 & B3. - Perbaiki Bab 1, 2, 3. tulisan dan reseaun Gap. 	<p>Sh.</p> <p>Sh.</p> <p>S.</p>
	26 Januari	<ul style="list-style-type: none"> - ACC Bab 1, 2, 3. <p>Lampir Bab 4 & Bab 5 ACC Kuesioner</p>	<p>S.</p> <p>S.</p>
		<p>ACC Bab 4 & Bab 5 ke Pembahasan 1. Silakan ujan. horizon.</p>	<p>S.</p>

LAMPIRAN 3

**KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN FATAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Prof. KH Zainal Abidin Fikry NO. 1 Km. 3,5 Palembang 30126 Telp. : (0711) 354668 webste: www.raden.fatah.ac.id

Yth. Bapak/ Ibu
Karyawan Hotel Mexone Palembang
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, maka saya:

Nama : Sobari Huda Syaputra
NIM : 13190266
Jurusan : S1 Ekonomi Islam

Bermaksud melakukan penelitian dengan menggali informasi dari bapak/Ibu. Saya mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner yang terlampir berikut. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Mexone Palembang.

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/Ibu. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

Sobari Huda Syaputra

PETUNJUK PENGISIAN

1. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.
2. Cara mengisi jawaban dengan cara memberi tanda centang (\surd) pada kolom:
 - Sangat Setuju (SS)
 - Setuju (S)
 - Netral (N)
 - Tidak Setuju (TS)
 - Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang telah dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan member tanda sama dengan (-) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (\surd) pada jawaban yang tepat.

Contoh:

SS	S	N	TS	STS
\surd	\surd			

KUESIONER

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kuantitas						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart					
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
Kualitas						
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
Keandalan						
5.	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan					
Kehadiran						
7.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja					
8.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
Kemampuan Bekerjasama						
9.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Suasana Kerja						
11.	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas yang memadai/baik					
12.	Saya merasa kebersihan perusahaan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan					
13.	Suasana kerja nyaman dan jauh dari kebisingan suara kendaraan					
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
14.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
15.	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
16.	Saya dan karyawan lain saling mendukung untuk lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
Kenyamanan Kerja						
17.	Penerangan yang ada (cahaya matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
18.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
19.	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
Keamanan Kerja						
20.	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin					
21.	Adanya petugas keamanan (security) di kantor membuat saya tenang dan nyaman dalam bekerja					
22.	CCTV membuat lingkungan kantor menjadi lebih terjaga sehingga membuat saya nyaman dalam bekerja					

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						
23.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
24.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
Kebutuhan Rasa Aman						
25.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan					
26.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
Kebutuhan Sosial						
27.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
28.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
Kebutuhan Penghargaan						
29.	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
30.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
31.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
32.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja					

LAMPIRAN 4

**Daftar Seluruh Jawaban Kuisisioner
Tanggapan Responden Mengenai
Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang**

Lingkungan Kerja (X₁)					
No.	X_{1.1}	X_{1.2}	X_{1.3}	X_{1.4}	X_{1.Total}
1	4	3	3	5	15
2	5	5	4	3	17
3	3	4	3	4	14
4	5	4	4	5	18
5	4	5	5	4	18
6	5	4	3	5	17
7	4	5	4	4	17
8	5	3	5	5	18
9	5	3	4	4	16
10	3	4	4	3	14
11	4	3	5	4	16
12	4	4	4	3	15
13	3	4	4	3	14
14	4	4	5	4	19
15	4	5	4	3	16
16	4	4	4	4	16
17	3	4	5	5	17
18	4	5	3	4	16
19	5	4	4	4	17
20	4	4	3	5	16
21	4	3	4	4	15
22	4	4	3	4	15
23	4	3	4	5	16
24	4	4	3	4	15
25	5	4	4	3	16
26	4	4	4	3	15
27	4	5	3	3	15
28	4	4	4	5	17
29	4	4	3	3	14
30	3	3	3	4	13

Lingkungan Kerja (X₁)					
No.	X_{1.1}	X_{1.2}	X_{1.3}	X_{1.4}	X_{1.Total}
31	4	5	4	3	16
32	4	3	4	3	14
33	4	4	5	4	17
34	5	4	3	4	16
35	5	4	4	4	17
36	3	3	3	4	13
37	4	5	5	3	17
38	4	3	4	3	14
39	4	5	4	3	16
40	4	3	5	3	15

Motivasi Kerja (X₂)						
No.	X_{2.1}	X_{2.2}	X_{2.3}	X_{2.4}	X_{2.5}	X_{2.Total}
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	3	3	4	20
3	4	4	5	3	4	20
4	5	4	3	5	5	22
5	3	5	5	5	4	22
6	4	3	3	5	3	18
7	3	5	3	5	4	20
8	4	3	4	5	4	20
9	3	5	4	5	3	20
10	5	4	4	3	5	21
11	4	5	4	5	3	21
12	4	4	5	5	4	22
13	3	5	4	3	4	19
14	3	4	5	5	4	21
15	4	3	4	4	3	18
16	3	5	4	4	5	21
17	4	4	5	3	3	19
18	4	4	4	4	4	20
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	3	19
21	4	4	4	3	4	19
22	3	5	3	4	3	18
23	4	4	4	4	5	21

Motivasi Kerja (X₂)						
No.	X_{2.1}	X_{2.2}	X_{2.3}	X_{2.4}	X_{2.5}	X_{2.Total}
24	3	4	4	4	3	18
25	3	4	4	3	3	17
26	4	4	3	4	3	18
27	3	4	4	3	4	18
28	3	3	4	4	3	17
29	4	4	4	4	3	19
30	3	4	3	3	4	17
31	5	4	4	4	3	20
32	3	3	3	4	3	16
33	4	4	4	5	3	20
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	5	4	4	21
36	4	4	4	5	4	21
37	3	4	5	4	3	19
38	4	5	4	5	4	22
39	3	4	4	4	3	18
40	4	3	5	5	4	21

Kinerja Karyawan (Y)						
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y.Total
1	4	4	4	4	4	20
2	5	4	5	3	3	20
3	5	5	3	5	4	22
4	4	5	3	3	3	18
5	5	4	5	5	4	23
6	5	5	3	3	4	20
7	4	5	5	5	4	23
8	5	4	4	4	5	22
9	4	4	4	3	4	19
10	4	4	4	4	3	19
11	4	5	5	4	4	22
12	3	4	4	3	4	18
13	4	4	4	4	5	21
14	4	4	4	4	4	20
15	4	5	5	3	4	21
16	4	3	4	4	4	19

Kinerja Karyawan (Y)						
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y.Total
17	5	4	4	4	4	21
18	4	5	4	4	5	22
19	4	3	5	3	4	19
20	4	4	4	4	5	21
21	3	5	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	5	3	5	21
24	5	4	4	4	4	21
25	4	3	4	3	4	18
26	4	4	4	4	5	21
27	3	4	5	3	4	19
28	4	3	4	4	4	19
29	4	4	4	4	5	21
30	4	3	5	4	4	20
31	3	4	4	5	5	21
32	4	4	4	4	4	20
33	4	4	5	4	4	21
34	3	4	4	4	4	19
35	4	4	4	5	5	22
36	3	4	4	4	4	19
37	4	4	4	5	4	21
38	3	4	5	4	5	21
39	4	3	4	4	5	20
40	5	3	5	5	5	23

LAMPIRAN 5

UJI KUALITAS DATA (VALIDITAS DAN RELIABILITAS)

A. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₁)

1. VALIDITAS

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1_TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.884**	.840**	.810**	.918**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.884**	1	.952**	.896**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.840**	.952**	1	.934**	.976**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.810**	.896**	.934**	1	.955**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40
X1_TOTAL	Pearson Correlation	.918**	.976**	.976**	.955**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40

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

2. RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.968	4

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)

1. VALIDITAS

		Correlations					
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2_TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.751**	.783**	.778**	.950**	.927**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.751**	1	.942**	.804**	.722**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.783**	.942**	1	.866**	.753**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.778**	.804**	.866**	1	.764**	.918**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.950**	.722**	.753**	.764**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
X2_TOTAL	Pearson Correlation	.927**	.910**	.940**	.918**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

2. RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.954	5

C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

1. VALIDITAS

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y_TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	1.000**	.773**	.888**	.773**	.957**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	1.000**	1	.773**	.888**	.773**	.957**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.773**	.773**	1	.724**	1.000**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.888**	.888**	.724**	1	.724**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.773**	.773**	1.000**	.724**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	40	40	40	40	40	40
Y_TOTAL	Pearson Correlation	.957**	.957**	.912**	.914**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40

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

2. RELIABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	5

LAMPIRAN 6

UJI ASUMSI KLASIK

A. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.86348668
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.164
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.039
Asymp. Sig. (2-tailed)		.231
a. Test distribution is Normal.		

B. UJI LINEARITAS

1. LINGKUNGAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * LINGKUNGAN KERJA	Between Groups	(Combined)	292.350	6	48.725	75.049	.000
		Linearity	279.002	1	279.002	429.735	.000
		Deviation from Linearity	13.348	5	2.670	4.112	.005
	Within Groups		21.425	33	.649		
Total			313.775	39			

2. MOTIASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI KERJA	Between Groups	(Combined)	295.451	9	32.828	53.746	.000
		Linearity	281.003	1	281.003	460.061	.000
		Deviation from Linearity	14.449	8	1.806	2.957	.015
	Within Groups		18.324	30	.611		
Total			313.775	39			

C. UJI MULTIKOLINEARITAS

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.971	11.753		.253	.809		
	LINGKUNGAN KERJA	.212	.214	.213	.992	.347	.380	2.634
	MOTIVASI KERJA	.864	.251	.740	3.441	.007	.380	2.634

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

D. UJI HETEROSKEDASTISITAS GLEJER

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.056	1.302		1.579	-.118		
	LINGKUNGAN KERJA	-.031	.032	-.102	.984	.327	.380	2.634
	MOTIVASI KERJA	.036	.047	-.080	-.788	.433	.380	2.634

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 7

UJI ESTIMASI PARAMETER & HIPOTESIS

A. UJI F (SIMULTAN)

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.696	2	142.348	181.125	.000 ^a
	Residual	29.079	37	.786		
	Total	313.775	39			

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.696	2	142.348	181.125	.000 ^a
	Residual	29.079	37	.786		
	Total	313.775	39			

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. UJI T (PERSIAL)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.848	.898		4.284	.000
	Lingkungan Kerja	.456	.210	.428	2.168	.037
	Motivasi Kerja	.478	.178	.532	2.692	.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

C. KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.902	.887

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

D. REGRESI LINEAR BERGANDA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 ^a	.907	.902	.887

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.696	2	142.348	181.125	.000 ^a
	Residual	29.079	37	.786		
	Total	313.775	39			

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.848	.898		4.284	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.456	.210	.428	2.168	.037
	MOTIVASI KERJA	.478	.178	.532	2.692	.011

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN 8

TANGGAPAN RESPONDEN

A. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X₁)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15.0	15.0	15.0
	S	25	62.5	62.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	11	27.5	27.5	27.5
	S	20	50.0	50.0	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	12	30.0	30.0	30.0
	S	20	50.0	50.0	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	15	37.5	37.5	37.5
	S	17	42.5	42.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X₂)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	16	40.0	40.0	40.0
	S	18	45.0	45.0	85.0
	SS	6	15.0	15.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	6	15.0	15.0	15.0
	S	25	62.5	62.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	8	20.0	20.0	20.0
	S	23	57.5	57.5	77.5
	SS	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	9	22.5	22.5	22.5
	S	17	42.5	42.5	65.0
	SS	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	17	42.5	42.5	42.5
	S	18	45.0	45.0	87.5
	SS	5	12.5	12.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

C. VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	17.5	17.5	17.5
	S	25	62.5	62.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	17.5	17.5	17.5
	S	25	62.5	62.5	80.0
	SS	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.5	7.5	7.5
	S	25	62.5	62.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	10	25.0	25.0	25.0
	S	23	57.5	57.5	82.5
	SS	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	7.5	7.5	7.5
	S	25	62.5	62.5	70.0
	SS	12	30.0	30.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.38	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi t ($df = 1 - 40$)

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
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72361	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688



Palembang, 22 Maret 2018

No : 100/VP/XII/2018

Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.

Kepala Tata Usaha UIN Raden Fatah

Di-

Palembang

Dengan Hormat.

Membalas surat Bapak/Ibu Nomor B-691/Un.09/V1.1/PP.009/03/2018 Perihal Mohon izin penelitian, kami dan Hotel MAXONE Palembang menyampaikan dengan ini dapat memberikan izin penelitian pada mahasiswa Bapak/Ibu yang bernama:

Nama : Sobari Huda Syaputra

Nim : 13190266

Jurusan : Ekonomi Syariah

Adalah benar telah selesai mengambil data di Hotel MAXONE Palembang untuk menyusun skripsi. Demikianlah surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami,
Hotel MAXONE Palembang

Abdul Najib
General Manager



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswi :

Nama : Sobari Huda Syaputra
Nim/Jurusan : 13190266 / Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Maxone Palembang.

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Juli 2018

Penguji Utama

Mufti Fandi, M.Ag
NIP.197605252007101005

Penguji Kedua

Iceu Sri Gustina, SS.,MM
NIK.1605061741

**Mengetahui
Wakil Dekan I**

Dr. Maftukhatulosikhah, M.Ag
NIP.197509282006042001