

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Syarat-Syarat Guna
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh:

ANDIKA SETIADI
NPM: 1902120197



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2022**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 maret 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ANDIKA SETIADI
NPM: 1902120197

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing II

Tuwisha, SE, MM

NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Tarsidi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 7 Maret 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

ANDIKA SETIADI
NPM: 1902120197

Dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 27 Februari 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian


Ketua
Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Anggota

Hj. Nadiya, SE, M. Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Tuwisa, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen


Suryani Murad, SE, M. Si
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARVA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"



Banda Aceh, 7 Maret 2022
Yang Menyatakan

ANDIKA SETIADI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : **ANDIKA SETIADI**
NPM : 1902120197
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 7 Maret 2022

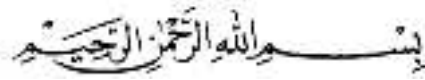
Banda Aceh, 7 Maret 2022
Yang Menyatakan



10000
METERAI
TEMU
39882AJX722821242

ANDIKA SETIADI

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah, yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Aceh Hotel”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Aceh, Banda Aceh.

Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng., S.E., M.Si., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

2. Ibu Hj. Nadiya, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad., S.E., M.Si., selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dan juga selaku Pembimbing I saya yang telah banyak meluangkan waktu dalam hal membimbing saya sampai skripsi ini selesai, dan yang selalu mengingatkan saya agar selalu tetap semangat untuk terus menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Ibu Tuwisna., S.E., M.M., selaku Ketua Laboratorium Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, dan juga selaku Pembimbing II saya dalam proses penyelesaian skripsi ini, yang juga menjadi teman ketika kami mahasiswa memerlukan seorang sosok untuk diajak bercerita dalam jatuh bangun dalam proses pengskripsian ini.
5. Kepada Keluarga Besarku tercinta, yaitu Ayahanda Bunadi, Ibunda Seniwati Br Pinem, dan saudara tersayang ku Alm. Eko Aditira S.Si., Teguh Taradipa S.H., Dian Rezeki Ananda S.E., Panji Kaysa Al-Fathan, serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira.
6. Ibu Husnaina Mailisa Safitri., B.M(hons)., M.M., selaku Pembimbing Akademik saya selama ini di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, yang sangat dapat diandalkan sebagai pembimbing akademik.
7. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

8. Kepada General Manager dan seluruh karyawan di Kyriad Muraya Hotel Aceh yang telah memberikan saya kesempatan sekali lagi untuk bisa melakukan penelitian di Perusahaan ini.
9. Teman-teman di prodi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu dan seluruh teman-teman saya di Universitas Muhammadiyah Aceh, untuk “*gendeng squad*” yang selalu ada sejak mengejar gelar awal di tahun 2015 sampai sekarang, dan untuk semua pihak yang sangat membantu saya dalam proses perkuliahan ini sampai akhirnya selesai.
10. Untuk Fotocopy Tuah Krueng Woyla, yang sudah membantu saya mulai dari mencetak tugas kuliah hingga mencetak hasil akhir skripsi saya ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiinn.

Wassalamualaikum Wr, Wb....

Banda Aceh, Februari 2022

Penulis
Andika Setiadi., Amd.Par., S.E.

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	5
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Peneltian.....	7
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	8
2.1. Kinerja Karyawan	8
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2. Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan	11
2.1.4. Mengukur Kinerja Karyawan	12
2.2. Motivasi Kerja.....	13
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja	13
2.2.2. Faktor faktor Motivasi Kerja.....	18
2.2.3. Indikator indicator Motivasi	22
2.2.4. Metode Motivasi Kerja	24
2.3. Lingkungan Kerja	24
2.3.1. Pengertian lingkungan kerja.....	24
2.3.2. faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja	25
2.3.3. Indikator-indikator lingkungan kerja	27
2.4. Penelitian Sebelumnya	28
2.5. Kerangka Pemikiran.....	34
2.6. Hipotesis.....	36

BAB III	METODE PENELITIAN	38
	3.1. Desain Penelitian	38
	3.1.1. Lokasi dan Objek Penelitian	38
	3.1.2. Jenis Penelitian	38
	3.1.3. Horizon Waktu	39
	3.1.4. Unit Analisis	40
	3.1.5. Unit Observasi	40
	3.1.6. Sumber Data	41
	3.2. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	41
	3.2.1. Populasi Penelitian	41
	3.2.2. Sampel Penelitian	42
	3.3. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	44
	3.4. Skala Pengukuran	44
	3.5. Teknik Analisa Data	45
	3.5.1. Analisa Deskriptif Presentase	45
	3.5.2. Analisa Regresi Linier Berganda	46
	3.6. Definisi Operasional Variabel	47
	3.7. Pengujian Data	48
	3.7.1. Teknik Pengujian Data	48
	3.7.2. Pengujian Realibilitas	49
	3.7.3. Pengujian Asumsi Klasik	50
	3.7.3.1. Uji Normalitas	50
	3.7.3.2. Uji Multikolinearitas	51
	3.7.3.3. Uji Heteroskedastisitas	51
	3.8. Uji Hipotesis	52
	3.8.1. Uji F (Uji stimulant)	52
	3.8.2. Uji Statistik t	52
	3.8.3. Koefisien determinasi (Uji R^2)	53
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
	4.1. Gambaran Umum Kyriad Hotel Muraya Aceh	55
	4.2. Karakteristik Responden	56
	4.3 Deskriptif Variabel Penelitian	60
	4.3.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	61

4.3.2.	Variabel Motivasi (X1).....	62
4.3.3.	Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	64
4.4.	Hasil Pengujian Data	65
4.4.1.	Uji Validitas Instrumen	65
4.4.2.	Uji Realibilitas Instrimen.....	67
4.4.3.	Pengujian Asumsi Klasik.....	68
4.4.3.1.	Uji Normalitas	68
4.4.3.2.	Uji Multikolinearitas	69
4.4.3.3.	Uji Heteroskedastisisas.....	70
4.5.	Hasil Penelitian.....	71
4.5.1.	Pengujian Hipotesis	71
4.5.2.	Uji Parsial (Uji t)	74
4.5.3.	Uji Stimultan (Uji F).....	75
4.6.	Implikasi Hasil Penelitian	76
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1	Kesimpulan.....	78
5.2	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	33
Tabel 3.1	Horizon Waktu Penelitian	40
Tabel 3.2	Jumlah Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh	41
Tabel 3.3	Sub Populasi pada karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh	43
Tabel 3.4	Definisi dan Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 4.1	Umur Responden.....	57
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 4.3	.Status Pernikahan	58
Tabel 4.4	Tingkat Pendidikan	59
Tabel 4.5	Masa Kerja	60
Tabel 4.6	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	61
Tabel 4.7.	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	62
Tabel 4.8.	Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	64
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.10	Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)	67
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolieritas.....	70
Tabel 4.12	Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Karyawan	72
Tabel 4.13	Model Summary	73
Tabel 4.14	Annova	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	36
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	68
Gambar 4.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	71

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH

ANDIKA SETIADI

1902120197

Pembimbing 1 : Suryani Murad., S.E., M.Si.

Pembimbing 2 : Tuwisna., S.E., M.M.

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Kyriad Muraya Hotel Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner. Pengujian hipotesis menggunakan analisis linier berganda, uji F, dan uji T yang dimaksud untuk mengetahui secara simultan dan secara persial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh, dengan kontribusi sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar dari variabel penelitian ini.

Kata kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pariwisata saat ini adalah sektor yang sedang berkembang sangat pesat, selain penyumbang devisa negara terbesar ke dua setelah minyak sawit sebesar 203 Triliun rupiah ditahun 2018. pariwisata Indonesia saat ini semakin dikenal oleh negara luar, terlihat dari jumlah kunjungan ditahun 2018 mencapai 15 juta wisatawan mancanegara yang sudah berkunjung ke Indonesia (BPS Kemenpar 2018) dan ditahun 2019, walaupun pada tahun 2020 hingga 2021 sektor pariwisata mengalami penurunan dahsyat akibat *pandemic covid 19*. Pariwisata dan perhotelan sangat erat kaitannya dalam memajukan kepariwisataan di Indonesia terutama di kota besar yang memiliki perkembangan hotel yang sangat pesat karena semakin banyak wisatawan yang berkunjung ke Indonesia semakin besar juga tingkat hunian kamar yang terjual. Dengan berkembangnya pariwisata saat ini semakin mendorong perilaku industri perhotelan juga ikut berpartisipasi sebagai penyedia layanan untuk wisatawan, mulai dari menyediakan kamar hingga makanan dan minuman serta fasilitas lainnya.

Di Aceh sendiri industri perhotelan terbilang sangat memiliki prospek yang sangat baik. Dikarekan Aceh sendiri berada di dijalur penyebrangan yang terhubung langsung ke beberapa negara lain, seperti Malaysia, Thailand, dan beberapa negara lainnya dikawasan Asia, dan Aceh memiliki keuntungan dengan

sejarahnya yang terbilang sangat diminati oleh masyarakat yang ada disekitar Provinsi Aceh, sehingga banyak yang ingin datang berkunjung ke Aceh untuk menikmati pariwisata yang ada. Hal ini lah yang membuat banyak investor yang kemudian mengembangkan usaha perhotelan di tanah rencong ini, dan Kyriad Muraya Aceh Hotel adalah satu hotel yang mejadi perusahaan dibidang *hospitality* yang banyak mendapatkan perhatian dari orang-orang yang berkunjung ke Aceh, terutama kota Banda Aceh.

Industri Perhotelan telah diakui sebagai salah satu dari sekian banyak sektor Pariwisata yang penting dan menguntungkan terutama ditinjau dari segi perekonomian yang banyak menghasilkan devisa bagi negara. Fungsi utama usaha perhotelan ialah untuk memberikan pelayanan kepada tamu berupa tempat tinggal, atau tempat menginap yang bersifat sementara. Wisatawan nusantara (wisnus) dan wisatawan mancanegara (wisman) memerlukan layanan akomodasi penginapan (hotel), konsumsi, transportasi, industri kreatif dan industri penunjang lain yang terkait maka usaha perhotelan dan mata rantai usaha lainnya akan semakin berkembang sejalan dengan pertumbuhan sektor pariwisata.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu system operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, akan tetapi faktor manusia manusia merupakan faktor yang penting pula.

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja didalam suatu perusahaan dilakukan segenap sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut, baik unsur pimpinan maupun pekerja.

Motivasi dan lingkungan kerja dapat menunjang kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui faktor tersebut akan menciptakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Mariana : 2017).

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. 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.

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 karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di tempat ia bekerja dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya guna meningkatkan kinerja seorang karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh penulis pada tanggal 6 september 2021 lalu, terlihat karyawan hotel Kyriad Muraya sangat baik ketika melakukan pekerjaan saat jam kerja berlangsung, namun masih ada beberapa karyawan yang terlihat di area khusus karyawan yang sedang merokok, atau pun bercerita dengan sesama karyawan, bahkan beberapa karyawan masih ada yang terlihat duduk merenung di mushola khusus karyawan, sehingga hal ini menimbulkan pertanyaan tersendiri bagi penulis, apakah karyawan yang bekerja di Kyriad Muraya Aceh Hotel sudah cukup termotivasi dengan baik atau belum, seperti memiliki kemauan dan tanggung jawab yang cukup untuk melakukan pekerjaannya, apakah karyawan sudah mengerti dan cukup memahami bagaimana seharusnya melakukan kewajibannya dengan baik dan benar, atau mungkin lingkungan kerja yang kurang kondusif yang membuat karyawan memilih untuk menyendiri di area khusus karyawan yang merasa bahwa hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan suasana kerja yang tidak harmonis, atau mungkin terdapat gangguan gangguan lain yang berasal dari lingkungan kerja itu sendiri.

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.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh?
2. Seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Kyriad Muraya Aceh Hotel?
3. Seberapa besar Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut :

1. Teoritis :
 - a. Sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b. Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.

2. Praktis :

Bagi Kyriad Muraya Hotel Aceh khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kyriad Muraya Hotel Aceh, hotel berbintang empat di kota Banda Aceh. Ruang lingkup dalam penelitian ini dibatasi dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kyriad muraya hotel aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Nawawi (2018 : 67), kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Suryana (2019 : 86) Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pend ⁸ dahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian ⁸ yg tidak memadai (Dirtanto, 2018: 78).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2017:96) bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja ialah hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seorang dalam bidang tugasnya. Kinerja artinya sama dengan prestasi kerja atau dalam bahasa inggrisnya disebut “*performance*” (Musa Hubeis, 2019:487).

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

2.1.2. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nawawi (2018:193), faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As’ad 2019:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Menurut Winardi (2019:57) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Harun, (2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Soeprihanto (2018: 79) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Waktu produksi (*production time*), diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
5. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan nilai dari sekelompok perilaku pegawai yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi, Dan indikator mengenai variabel Kinerja Karyawan (Wibowo. 2017:36) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka.
2. Produktivitas
Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.
3. Sesuai dengan target
Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
4. Penilaian kerja
Mengevaluasi kinerja relatif pegawai saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasi
5. Ketetapan waktu
Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Diantoro (2018:260) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

2.1.4. Mengukur Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. (Dirtanto : 2018)

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui beberapa tahap (Soeprihanto, 2018:57) yaitu:

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. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.
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.

1.2 Motivasi Kerja

2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya

manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Menurut Soeprihanto (2018:97) motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya. Gitosudarmo mengatakan tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (As'ad, 2019: 111).

Menurut As'ad (2019:125) motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kemudian Soeprihanto (2018:133) mengemukakan bahwa, daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut motif. Daya dorong di luar diri seseorang tersebut harus dapat ditimbulkan oleh pimpinan agar hal-hal diluar diri seseorang tersebut turut mempengaruhinya.

Dari definisi di atas tersebut dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa

dan bagaimana yang harus dipenuhi sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan. Dalam pemberian motivasi seluruh perusahaan mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow's Need Hierarchy Theory of Human Motivation atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan hubungan sosial, kebutuhan pengakuan, dan kebutuhan aktualisasi diri (Soprihanto, 2018: 154).

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological*)
2. Kebutuhan rasa aman (safety)
3. Kebutuhan hubungan social (affelation)
4. Kebutuhan penngakuan (esteem)
5. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization)

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.

Kebutuhan akan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman

yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk.

Pertama: kebutuhan akan kemanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat pekerjaan pada saat mengerjakan pekerjaan di waktu jam-jam kerja. Para pekerja membutuhkan alat pelindung seperti masker bagi tukang las yang harus dipenuhi oleh manajer.

Kedua: kebutuhan akan keamanan harta ditempat pekerjaan pada waktu jam-jam kerja, seperti motor yang disimpan jangan sampai hilang. Organisasi selalu mengutamakan keamanan dengan menggunakan alat-alat canggih atau pengawalan untuk tempat pimpinan.

Affiliation needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak akan mau hidup menyendiri seorang diri ditempat tempat terpencil. Ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

Esteem adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi, perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakihn tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu. Misalnya, dengan kursi meja yang istimewa, memakai dasi, untuk membedakan seorang kepala dengan anak buahnya, dan tempat parkir mobilnya tertentu

Self actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan

kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa. Untuk memenuhi kebutuhan puncak ini biasanya seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri. Contoh kebutuhan ini antara lain memiliki sesuatu bukan hanya karena fungsi tetapi juga gengsi, ingin mencapai taraf hidup yang serba sempurna atau derajat setinggi-tingginya, ingin pekerjaan yang menantang.

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memuaskan kebutuhan yang mendasar (kebutuhan fisiologis) sebelum mengarahkan perilaku mereka pada memuaskan kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi. Beberapa hal pokok dalam pemikiran Maslow penting kita ketahui untuk memahami pendekatan hierarki kebutuhan (Santoso : 2018).

1. Kebutuhan yang sudah terpuaskan akan berhenti memberikan motivasi. Sebagai contoh, ketika seseorang menganggap dirinya telah mendapatkan imbalan yang cukup karena telah memberikan kontribusi kepada organisasi, uang kehilangan kekuatannya dalam memberikan motivasi.
2. Kebutuhan yang tidak terpuaskan dapat menyebabkan rasa frustrasi, konflik, dan stres. Dari perspektif manajerial, kebutuhan yang tidak terpuaskan akan berbahaya karena kebutuhan ini mungkin menyebabkan hasil kerja yang tidak diinginkan.
3. Maslow mengasumsikan bahwa orang memiliki kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dan sebagai akibatnya, akan terus berusaha bergerak keatas dalam hierarki untuk memenuhi kepuasan. Asumsi ini mungkin benar untuk beberapa karyawan, tapi tidak benar untuk lainnya.

2.2.2. Faktor-faktor Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2019:112) mengatakan bahwasannya faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Intern

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

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 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*)

Menurut Sutrisno (2019:127) 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.

b. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerjaseseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan

baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. bila supervisi menguasailiku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisi yang angkuh dan mau benar sendiri, tidak mau mendengar keluhan para karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan dan dapat menurunkan semangat kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Sebaliknya orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang akan merasa dirinya dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

2.2.3. Indikator – Indikator Motivasi

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan definisi Motivasi

Kerja menurut Soeprihanto (2018:122) terdapat lima indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1) Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2) Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3) Membentuk Keahlian dan Ketrampilan

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembentukan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu. Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan / menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

5) Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2.4. Metode Motivasi

Sutrisno (2019:135) mengatakan bahwa metode motivasi terdiri atas motivasi langsung dan motivasi tidak langsung.

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung pada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari

- raya, bonus, dan bintang jasa.
2. Motivasi Tidak langsung (*Indirect Motivation*)
Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, fasilitas yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat.

1.3 Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan 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.

Menurut Winardi (2018:113) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Sedangkan menurut Musa Hubeis dan Najib (2019:32) mengemukakan bahwa, Lingkungan organisasi adalah faktor-faktor yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun pendapat Santoso (2018:142) mengenai lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana

seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok.

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 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.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja menurut Winardi (2018:120) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. 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.
- b. 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.

- c. 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.
- d. 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 pertukan udara yang ada.
- e. 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.
- f. 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.
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.3.3. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Santoso (2018:154) yaitu sebagai berikut:

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
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.

4. 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.

5. 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.

1.4 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Nunung dan Masurip (2018) yang berjudul Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen, bertujuan untuk menguji kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Untuk upaya meningkatkan kinerja karyawan bisa distimulus dari berbagai cara, diantaranya meningkatkan komitmen karyawan, memainkan peran kepemimpinan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang mendukung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan desain kuesioner dengan sampel 99 karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kota Demak. 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 terdukung kecuali satu hipotesis yang menguji pengaruh kepemimpinan pada komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunaidi Santoso (2018), tentang Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Chadra Super Store Tanjung Karang Bandar Lampung. Masalah dalam penelitian ini adalah adanya penurunan tingkat penjualan dan tidak tercapainya target penjualan pada bulan tertentu menunjukkan kurangnya motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dan masih tingginya persentase ketidakhadiran karyawan dari batas toleransi yang ditentukan perusahaan sehingga menunjukkan disiplin kerja masih rendah. Permasalahan yang dirumuskan adalah apakah motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hipotesis dalam penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Chandra Super Store. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda baik secara parsial maupun simultan (bersama-sama) dengan jumlah responden 83 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi lapangan (Field Research), studi kepustakaan (Library Research) dan kuisioner. Hasil analisis regresi linier berganda yaitu $Y = 5,971 + 0,538 X_1 + 0,378 X_2$. Hasil Koefisien Determinasi yaitu R square (R^2) sebesar 0,833 atau 83 %. Dari 83 orang responden penelitian, yang menyatakan Motivasi di Chandra Super Store Tanjung Karang Bandar Lampung yang menyatakan “Sangat Baik” (63,9%), “Baik” (26,5%), “Cukup Baik” (9,6%), “Tidak Baik” dan “Sangat Tidak Baik” tidak ada (0%), yang menyatakan Disiplin Kerja “Sangat Baik” (66%), “Baik” (28%), “Cukup Baik” (6%), “Tidak Baik” dan “Sangat Tidak Baik” tidak ada (0%), yang

menyatakan Kinerja “Sangat Baik (67%), “Baik“ (27%), “Cukup Baik” (6%), “Tidak Baik” dan “Sangat Tidak Baik” tidak ada (0%). Berdasarkan hasil uji hipotesis secara uji simultan (Uji F), Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja (Y) Karyawan di Chandra Super Store Tanjung Karang Bandar Lampung. Uji hipotesis secara parsial (Uji-t) dari variabel penelitian, yakni Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan di Chandra Super Store Tanjung Karang Bandar Lampung.

Penelitian yang dilakukan oleh Titi Riansari, dkk (2019) yang berjudul 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 untuk 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 Inferensial yang digunakan dalam analisis data penelitian ini adalah General-ized Structural Component Analysis (GSCA). Dalam penelitian ini dilakukan uji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja baik itu pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung. Hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Akan tetapi, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini karyawan menilai rendah pada indikator upah dan gaji dan tunjangan. Dengan demikian, perlunya pihak manajerial untuk dapat menyesuaikan upah dan gaji, maupun tunjangan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, tidak terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, akan 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. Pengaruh timbal balik antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil yang signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fariz Darmawan (2020) ini yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha musical product Indonesia ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yamaha Musical Product Indonesia (4) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Produk Musik Yamaha Indonesia. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Rungkut Kawasan Industri Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 85 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil tersebut Fhitung bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) di PT. Produk Musik Yamaha Indonesia. Hasil thitung Motivasi adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Motivasi (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Produk Musik Yamaha Indonesia. Hasil thitung Lingkungan Kerja H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Produk Musik Yamaha Indonesia. Sedangkan hasil thitung Disiplin Kerja yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini berarti Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Produk Musik Yamaha.

Penelitian yang dilakukan oleh Juni Trisnowati (2020) tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT BPR Kartasuri Saribumi Cabang Masaran, ini menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan PTBPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran. Masalah yang dirumuskan adalah, apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Hipotesisnya adalah "dicurigai" motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PTBPR Kartasura Saribumi Cabang Masasaran baik secara parsial maupun simultan". Pengumpulan data primer diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada responden, dan jumlah responden sebanyak 14 karyawan. Analisis yang dilakukan meliputi koefisien determinasi, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima benar yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan antara kinerja BPR dan motivasi kerja antara PT. Cabang Saribumi Masaran.

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu yang Relevan

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
Nunung dan Masurip (2018)	Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen	Analisis Linear Berganda	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 motivasikerja

Yunaidi Santoso (2018)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di chandra super store tanjung karang bandar lampung	Analisis Linear Berganda	Motivasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Sama sama menggunakan variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan salah satu variabel Disiplin Kerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lingkungan Kerja
Titi Riansari dkk (2019)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk Cabang Malang)	Analisis Linear Berganda	Diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Sama-sama menggunakan variabel lingkungan kejadian kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan variabel kompensasi, dan kepuasan kerja. Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
Fariz Dermawan (2020)	Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Yamaha musical product indonesia	Analisis Linear Berganda	Diperoleh hasil bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan	Menggunakan variabel Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja karyawan	Penelitian terdahulu memiliki disiplin kerja. Sedangkan penelitian ini tidak.
Juni Trisnowati (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Linear Berganda	Diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan	Sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja dan kinerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel disiplin kerja.

	Pegawai PT BPR Kartasura Saribumi Cabang Masaran		terhadap kinerja karyawan	karyawan	Sedangkan, penelitian ini menggunakan variabel lingkungan kerja.
--	--	--	------------------------------	----------	--

1.5 Kerangka Pemikiran

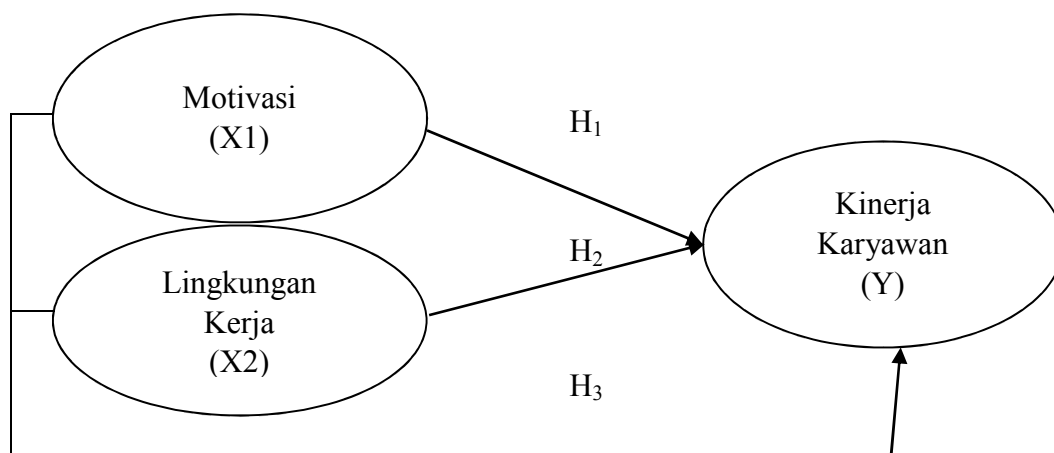
Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya

fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja, sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya dan dikembangkan oleh penulis.
(Juni Trisnowati : 2020)

1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sekaran, U. & Bougie, R. 2017). 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. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi

kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1: Motivasi memiliki Pengaruh terhadap kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

H2 : Pengaruh Lingkungan memiliki Pengaruh terhadap kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

H3 : Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki Pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan Kyriad Muraya Hoyel Aceh..

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian atau rancang bangun penelitian adalah rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban untuk pertanyaan-pertanyaan penelitiannya. Rencana itu merupakan keseluruhan proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Helmina, 2020:65) . Desain penelitian atau rancangan suatu penelitian harus memiliki enam aspek (Sekaran & Bougie : 2017), yaitu terdiri dari sifat studi, jenis investigasi, tingkat intervensi peneliti, situasi studi, unit analisis, dan horizon waktu.

3.1.1 Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kyriad Muraya Hotel Aceh yang berlokasi di Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh No.5, Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh sebagai salah satu Hotel berbintang empat yang menjadi pilihan para wisatawan baik local maupun mancanegara untuk menginap ketika berkunjung ke Aceh, khususnya Kota Banda Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif* dengan menggunakan pendekatan *kuantitatif*. Menurut Silaen (Helmina, 2020:75), Penelitian *asosiatif* adalah adalah suatu rumusan masalah

penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/ resiprokal/ timbalbalik. Pada penelitian ini menggunakan hubungan kasual.

Hubungan kasual adalah hubungan yang bersifat sebab akibat (Helmina, 2020:83). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel- variabel yang akan diteliti. Jenis Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini dilakukan secara bertahap mulai dari survei awal pada objek penelitian hingga penyebaran kuesioner. Waktu penelitian ini dimulai sejak September 2021 berakhir hingga penelitian ini selesai. Menurut Suyanto dan Susila (2018:17) *Studi one shot* merupakan penelitian yang dilakukan dalam satu waktu tertentu dengan satu fokus. *One shot* dilakukan dengan data yang hanya sekali dikumpulkan, mungkin selama periode harian, mingguan atau bulanan, dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian. Adapun jadwal rencana kegiatan penulisan dan

penelitian skripsi ini dapat dilihat pada Tabel 3.1. Rencana Jadwal Penulisan dan Penelitian dibawah ini :

Tabel 3.1
Horizon Waktu Penelitian

Keterangan	September 2021	Oktober 2021	November 2021	Desember 2021	Januari 2022
Pengajuan Judul Proposal					
Survei Awal					
Penyusunan Proposal					
Seminar Proposal					
Pembagian Kuesioner					
Penyusunan Skripsi					
Sidang					

3.1.4 Unit Analisa

Unit analisa merujuk pada tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya (Sekaran & Bougie, 2017:173). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh. Hotel tersebut berlokasi di Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh No.5, Laksana, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh.

3.1.5 Unit Observasi

Unit Observasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dan bekerja di Kyriad Muraya Hotel Aceh dari seluruh departemen yang ada dan akan dipilih secara acak untuk mewakili sampel yang telah ditentukan.

3.1.6 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh. Data internal berupa data poin, penilaian hasil karya karyawan, profil dan struktur organisasi Kyriad Muraya Hotel Aceh dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Helmina : 2020). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh yang berjumlah 115 orang.

Tabel 3.2 : Jumlah Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Bagian-bagian karyawan	Jumlah Populasi
1	Departemen <i>Front Office</i>	16
2	Departemen <i>Food & Beverage</i>	20
3	Departemen <i>Housekeeping</i>	19
4	Departemen <i>Engineering & Marketing</i>	25

5	Departemen <i>Accounting</i>	15
6	Bagian lain-lain	20
	Total	115

Sumber: Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Siswanto (Susila dan Suyanto:2018) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh *representative*, peneliti menggunakan rumus slovin (Helmina : 2020), yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang

masih ditolelir (ketidaktelitian)

dalam penelitian ini, N= 115 dan e = 10%, Maka :

$$n = \frac{115}{1 + 115 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 115 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{115}{1 + 1,5}$$

$$n = 53,4883 \rightarrow 53$$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 53 dari 115 jumlah karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh. Untuk penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik *proportional area random sampling* yaitu tehnik pengambilan sampel yang diambil dari masing-masing subpopulasi yang diambil secara acak berdasarkan proporsi jumlah karyawan yang ada pada tiap subpopulasi. Berikut ini adalah pembagian jumlah sampel dalam tiap subpopulasi pada karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh dari sejumlah sampel 53:

Tabel 3.3.

Sub Populasi pada karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh

<i>No</i>	<i>Bagian-bagian karyawan</i>	<i>Jumlah Populasi</i>	<i>Proporsi Sampel</i>	<i>Jumlah Sampel</i>
1	Departemen <i>Front Office</i>	16	$16/115 \times 53 = 7,37$	7
2	Departemen <i>Food & Beverage</i>	20	$20/115 \times 53 = 9,21$	9
3	Departemen <i>Housekeeping</i>	19	$19/115 \times 53 = 8,75$	9
4	Departemen <i>Engineering & Marketing</i>	25	$25/115 \times 53 = 11,52$	12

5	Departemen <i>Accounting</i>	15	$15/115 \times 53 = 6,91$	7
6	Bagian lain-lain	20	$20/115 \times 53 = 9,21$	9
	Total	115		53

Sumber: Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh Bulan Januari 2020– Bulan Januari 2021

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain :

1. Data primer diperoleh dari daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Kuisisioner yang dilakukan dalam penelitian ini adalah tertutup yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
2. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan di lokasi penelitian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Helmina:2020).

3.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran skala likert untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Skala Likert adalah salah satu bentuk skala yang dilakukan untuk mengumpulkan data demi mengetahui atau mengukur

data yang bersifat kualitatif. Data tersebut diperoleh untuk mengetahui pendapat, persepsi, ataupun sikap seseorang terhadap sebuah fenomena yang terjadi. Ciri khas yang mudah dilihat dari skala Likert adalah adanya 5 pilihan yang akan dijawab oleh responden. Dari 5 gradasi jawaban tersebut, selanjutnya akan diolah dalam bentuk persentase sebagai penentu hasil penelitian. Kesatuan data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data kuesioner yang telah diisi oleh karyawan hotel tersebut yang menjadi responden penelitian ini, seperti Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS) yang dapat diberikan kode 1 – 5.

3.5 Teknik Analisa Data

3.5.1 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu :

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X1, X2 , dan Y.
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- d. Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut :

$$DP = n/N \times 100\%$$

Keterangan:

DP : *Deskriptif Persentase (%)*

n : Jumlah nilai yang diperoleh

N : Jumlah nilai ideal

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh *responden*, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban sangat setuju *responden* diberi skor 5.
- b. Untuk jawaban setuju *responden* diberi skor 4.
- c. Untuk jawaban kurang setuju *responden* diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju *responden* diberi skor 2.
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju *responden* diberi skor 1

3.5.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Kyriad Muraya Hotel Aceh. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Helmina: 2020) :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y : *Variabel dependent* (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b₁ : Koefisien regresi motivasi kerja

b₂ : Koefisien regresi lingkungan kerja

X1 : *Variabel independent* (motivasi kerja)

X2: *Variabel independent* (lingkungan kerja)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Silaen (Helmina : 2020) pengertian operasionalisasi variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Berikut ini akan dijelaskan mengenai konsep serta variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) dan variabel independen yaitu Proses Rekrutmen (X₁) dan Seleksi (X₂). Definisi indikator, skala dan item dari masing-masing pernyataan dapat dijelaskan pada Tabel 3.4 berikut ini:

Tabel 3.4.
Definisi dan Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja (Y)	Penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Wibowo : 2017)	1. Kualitas Kerja 2. Produktivitas Kerja 3. Sesuai dengan Target 4. Penilaian Kerja 5. Ketetapan waktu	1 – 5	Likert	A1 – A5

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						
2	Motivasi (X ₁)	Bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. (Soeprihanto : 2018).	1. Daya Pendorong 2. Kemauan 3. Membentuk Keahlian dan Ketrampilan 4. Tanggung Jawab 5. Tujuan	1 – 5	Likert	B1 – B5
3	Lingkungan Kerja (X ₂)	Keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok. (Santoso: 2018).	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Kebisingan 5. Bau tidak sedap	1 – 5	Likert	C1 – C5

3.7 Pengujian Data

3.7.1. Teknik Pengujian Data

Validitas pada penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat, efesiensi dari validitas adalah akurasi, suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya

diukur. Untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun memiliki validitas atau tidak, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan *Consep Validity* yaitu konsep pengukuran validitas dengan cara menguji apakah suatu instrumen mengukur *Consep Validity* sesuai dengan yang diharapkan. Untuk perhitungan validitas instrumen ini digunakan bantuan program SPSS.

Langkah-langkah dalam mengukur *Consep Validity* yaitu:

1. Menghitung korelasi antar masing-masing pernyataan dengan skor total menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation*.
2. Melakukan pengujian secara statistik terhadap nilai korelasi yang diperoleh agar dapat diketahui apakah nilai korelasi yang didapat adalah signifikan atau tidak dengan membandingkan nilai korelasi tersebut dengan nilai kritis untuk korelasi *product-moment* yang terdapat ditabel pada signifikansi 5% pada jumlah responden tertentu, maka pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dikuisisioner adalah signifikan atau valid.

3.7.2 Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan menjamin yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Pengukuran reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha (α)*. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Ghozali, (Sekaran, U. & Bougie, R. : 2017) ukuran reliabilitas dianggap handal berdasarkan pada koefisien

alpha 0,60. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koefisien *alpha* (*a*), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan dengan bantuan program SPSS.

3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah data yang diperoleh dapat di analisis lebih lanjut. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Silaen (Helmina : 2020) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

3.7.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Silaen (Helmina : 2020) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ia juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu diatas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Siswanto (Susila dan Suyanto : 2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis yaitu

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

3.8.1 Uji F (Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y Secara Simultan)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel *independent* yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan (X_2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3.8.2 Uji Statistik t (Pengaruh X_1 , X_2 terhadap Y Secara Parsial)

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel *independent* yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t

dengan menggunakan SPSS dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji

3.8.3 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila koefisien determinasi $r^2 = 0$, berarti variabel bebas tidak mempunyai pengaruh sama sekali ($=0\%$) terhadap variabel tidak bebas. Sebaliknya, jika koefisien determinasi $r^2 = 1$, berarti variabel terikat 100% dipengaruhi oleh variabel bebas. Karena itu letak r^2 berada dalam selang (*interval*) antara 0 dan 1, secara aljabar dinyatakan $0 \leq r^2 \leq 1$.

Besarnya koefisien determinasi secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dari skor r^2 atau kuadrat *partial correlation* dari tabel coefficient.

Koefisien determinasi secara simultan diperoleh dari besarnya R^2 atau *adjusted R square*. Nilai *adjusted R square* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel bebas

memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat menurut Silaen (Helmina : 2020).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Kyriad Hotel Muraya Aceh

Kyriad Hotel-Louvre Hotels Group Operator Hotel Internasional terbesar ke dua di Eropa dan terbesar ke lima di Dunia. Beberapa hotel yang telah bergabung di jajaran Kyriad Hotel adalah Kyriad Villa and Hotel Seminyak Bali, Kyriad Sadurengas-Kabupaten Passer Kalimantan Timur, Kyriad Hotel Airport Jakarta, Kyriad Bumi Minang-Padang, Kyriad Muraya Hotel Aceh, dan Kyriad Grand Master Purwodadi.

Sejak dikembangkan November 2014 lalu, Kyriad Muraya Hotel Indonesia memiliki lebih dari 23 hotel di seluruh Indonesia. Hotel tersebut sedang dalam taraf pembangunan dan terbesar di beberapa kota besar seperti Jakarta, Bekasi, Tangerang, Anyer Serang, Puncak Bogor, Bandung Subang, Tegal, Purwokerto, Purbalingga, Pekalongan, Semarang, Yogyakarta, Gresik, Balikpapan, Makassar, Bau Bau, Pekanbaru, Nusa Dua Bali, Kuta Bali, Legian Bali, Sire Lombok, Jayapura dan terus akan berkembang di beberapa kota besar lainnya.

Kyriad Hotel-Louvre Hotels Group jaringan Internasional terbesar nomor dua di Eropa dan nomor delapan di Dunia. Memiliki lebih dari 1200 hotel yang tersebar di 47 negara dengan hotel brand yang berbeda, yaitu Royal Tulip, Golden Tulip, Golden Tulip Essential, Kyriad, Campanile, Premiere Classe dan X2.

Kyriad Muraya Hotel Aceh sendiri dilengkapi dengan berbagai fasilitas bertaraf internasional, antara lain Kyriad Muraya Hotel Aceh memiliki 126 kamar tamu yang terdiri dari kamar Superior Room, Deluxe Queen Bed, Deluxe Hollywood Bed, Family Room, Business Suite, Honeymoon Suite, dan President Suite. Selain itu Kyriad Muraya Hotel Aceh dilengkapi pula dengan 7 Meeting Room yang berkapasitas hingga 200 orang, *Restaurants Al Hambra*, *Lobby Lounge*, *Daud Terrace cafe*, *Room Service 24 jam*, *Receptionist 24 jam*, *Security 24 jam*, toko *souvenirs* dan gerai lainnya.

Kyriad Muraya Hotel Aceh memiliki konsep yang sangat unik dan menarik bergaya Mediterania minimalis, dilengkapi dengan fasilitas bisnis, sehingga sangat cocok untuk bisnis dan berakhir pekan. Kyriad Muraya Hotel Aceh melakukan soft opening pada 16 November 2017 lalu oleh Wakil Gubernur Provinsi Aceh saat itu, Bapak Ir. H. Nova Iriansyah, M.T.. Kehadiran Kyriad Muraya Hotel Aceh diharapkan dapat mendorong dan menjadi stimulasi perekonomian daerah sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam proses pemulihan Aceh pasca Tsunami 2004 silam.

4.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kyriad muraya hotel aceh. Dalam penelitian ini, data yang diambil dari karyawan sebanyak 53 orang.

Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan, tujuannya adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Karakteristik responden dikelompokkan menurut umur, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lama bekerja.

1. Jenis Kelamin

Adapun jenis kelamin responden pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	41 Orang	77,4
2	Wanita	12 Orang	22,6
3	Jumlah	53 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin pada tabel 4.2 di atas jumlah karyawan pria lebih banyak dari pada wanita, dimana karyawan pria sebanyak 41 orang (77,4%) dan karyawan wanita sebanyak 12 orang (22,6%).

2. Umur

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Kyriad Muraya Hotel Aceh, maka dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Responden	Persentase
1	20 – 35 Tahun	45 Orang	84,9
2	36 – 49 Tahun	7 Orang	13,2
3	Umur 50 Tahun keatas	1 Orang	1,9
4	Jumlah	53 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan pada tabel 4.1 dimana karakteristik tingkat umur responden Kyriaad Muraya Hotel Aceh dalam penelitian ini adalah, dari umur 20-35 tahun sebanyak 45 orang (84,9%), umur 36-49 tahun sebanyak 7 orang (13,2%), serta yang berumur 50 tahun keatas sebanyak 1 orang (1,9%).

3. Status Pernikahan

Status pernikahan seseorang secara spesifik akan mempengaruhi nilai-nilai yang dianut serta tingkat kebutuhannya. Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut.

Tabel 4.3.
Status Pernikahan

No	Status Perkawinan	Jumlah	Persentase
1	Lajang	22 Orang	41,5
2	Menikah	31 Orang	58,5
3	Jumlah	53 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebanyak 22 orang (41,5%) karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh belum menikah, dan sebanyak 31 orang (58,5%) sudah menikah.. Hal ini dapat menggambarkan bahwa karyawan memiliki kematangan emosional. Jika

asumsi bahwa pada umumnya orang yang telah menikah memiliki kematangan emosional dan kebijaksanaan yang lebih baik, hal ini juga dapat memberikan dorongan yang positif terhadap kinerja seorang karyawan dimana ia bekerja.

4. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan seseorang dapat menjadi ukuran yang dapat menentukan keluasan wawasan, kemampuan, sikap, nilai-nilai dan kebutuhan seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian tingkat pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.4 berikut.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

NO	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA / SMK	32 Orang	60,4
2	D3	13 Orang	24,5
3	S1	8 Orang	15,1
4	Jumlah	53 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 32 orang (60,4%), dan jenjang D3 sebanyak 13 orang (24,5%), serta jenjang Strata satu sebanyak 8 orang (15,1%).

5. Lama Bekerja

Masa kerja seorang karyawan menggambarkan lamanya seseorang bekerja. Semakin lama seseorang bekerja semakin banyak pula

pengalamannya. Penyebaran responden berdasarkan masa kerja ditunjukkan pada tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Masa Kerja

NO	Masa Kerjs	Jumlah	Persentase
1	0 - 1 tahun	21 Orang	39,6
2	1-2 tahun	19 Orang	35,8
3	> 2 tahun	13 Orang	24,5
4	Jumlah	53 Orang	100%

Sumber: Hasil olah data primer 2022

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat pada umumnya responden pada penelitian ini memiliki masa kerja paling banyak selama 0-1 tahun sebanyak 21 orang (39,6%), masa kerja 1-2 tahun sebanyak 19 orang (35,8%), dan lebih dari 2 tahun sebanyak 13 orang (24,5%).

4.3 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent*), yakni Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2), serta satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

4.3.1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Kinerja karyawan, dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan arahan atasan	38	71,7	14	26,4	0	0	0	0	1	1,9	4,67
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi	40	75,5	12	22,6	0	0	1	1,9	0	0	4,71
3	Saya mampu bekerja mencapai / melebihi target yang diberikan oleh atasan	22	41,5	29	54,7	2	3,8	0	0	0	0	4,37
4	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan oleh atasan	26	49,1	25	47,2	2	3,8	0	0	0	0	4,46
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	26	50	24	46,2	1	1,9	0	0	1	1,9	4,30
Rerata												4,50

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan arahan atasan dengan nilai rata-rata 4,67 yang artinya responden menyatakan sangat setuju. Responden mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi dengan nilai rata-rata 4,71 artinya responden menyatakan sangat setuju. Kemampuan bekerja yang dimiliki dapat mencapai bahkan melebihi target yang diberikan oleh atasan dengan nilai rata-rata 4,37 artinya responden menyatakan setuju. Bekerja tanpa memerlukan pengawasan dari atasan dengan nilai rata-rata 4,46 artinya responden sangat setuju. Dan responden

dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dengan nilai rata-rata sebesar 4,30 artinya responden sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan mempunyai nilai rerata sebesar 4,50 yang artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel Kinerja Karyawan.

4.3.2. Variabel Motivasi (X1)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Motivasi, dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut.

Tabel 4.7.
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir	44	83	9	17	0	0	0	0	0	0	4,84
2	Datang tepat waktu agar bisa mengikuti briefing sebelum memulai bekerja	36	67,9	17	32,1	0	0	0	0	0	0	4,68
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan	28	52,8	24	45,3	1	1,9	0	0	0	0	4,47
4	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan	21	39,6	21	39,6	7	13,2	2	3,8	2	3,8	4,10

5	Dalam menyelesaikan pekerjaannya, setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari tamu dan atasan	12	22,6	14	26,4	7	13,2	9	17	11	20,8	3,14
Rerata												4,24

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan responden yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir dengan nilai rata-rata 4,84 artinya responden sangat setuju. Datang tepat waktu agar bisa mengikuti briefing sebelum memulai bekerja dengan nilai rata-rata 4,68 artinya responden sangat setuju. Responden memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri dengan nilai rata-rata 4,47 artinya responden sangat setuju. Responden memiliki wewenang dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan dengan nilai rata-rata 4,10 artinya responden setuju. Dan responden ingin mendapatkan pengakuan dari tamu dan alasan ketika selesai melakukan pekerjaannya dengan nilai rata-rata 3,14 artinya responden setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi mempunyai nilai rerata sebesar 4,24 artinya rata-rata responden menyatakan sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner variabel Motivasi.

4.3.3. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Hasil penelitian tentang penjelasan responden mengenai variabel Lingkungan Kerja, dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut.

Tabel 4.8.
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Komunikasi merupakan hal penting yang sangat utama dalam membina hubungan yang baik sesama karyawan	43	81,1	10	18,9	0	0	0	0	0	0	4,82
2	Hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan	32	60,4	21	39,6	0	0	0	0	0	0	4,61
3	Perusahaan telah menyediakan pantry khusus untuk karyawan beristirahat dan tempat ibadah yang baik	32	60,4	19	35,8	2	3,8	0	0	0	0	4,56
4	Setiap ruangan yang ada sudah di fasilitasi dengan kedap suara	25	47,2	18	34	8	15,1	1	1,9	1	1,9	4,23
5	Setiap ruangan yang ada selalu dibersihkan ketika telah selesai digunakan	34	64,2	15	28,3	3	5,7	1	1,9	0	0	4,54
Rerata												4,55

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan responden yang mengatakan Komunikasi merupakan hal penting yang sangat utama dalam membina hubungan yang baik sesama karyawan dengan nilai rata-rata 4,82 artinya responden menyatakan sangat setuju. Memiliki hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan nilai rata-rata 4,61 artinya responden menyatakan sangat setuju. Telah tersedianya pantry khusus karyawan dan tempat ibadah yang baik dengan nilai rata-rata 4,56 artinya responden sangat setuju. Setiap ruangan yang ada sudah dilengkapi dengan kedap suara dengan nilai rata-rata 4,23 artinya responden sangat setuju. Dan semua ruangan yang ada selalu dibersihkan ketika telah selesai digunakan dengan nilai rata-rata 4,54 artinya responden menyatakan sangat setuju. Dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja responden mempunyai nilai rerata sebesar 4,55 artinya rata-rata responden sangat setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner Lingkungan Kerja.

4.4. Hasil Pengujian Data

4.4.1. Uji Validitas Instrumen

Berdasarkan hasil olahan data *Statistical Packaged fo Social Sciences* (SPSS) seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan dibawah 5%, sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya

menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5% yaitu diatas 0,266. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipegunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui nilai validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No	Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Kritis 5% (N=53)	Keterangan
1	A1	Y	0,660	0,266	Valid
2	A2		0,737	0,266	Valid
3	A3		0,714	0,266	Valid
4	A4		0,717	0,266	Valid
5	A5		0,402	0,266	Valid
6	B1	X ₁	0,424	0,266	Valid
7	B2		0,455	0,266	Valid
8	B3		0,423	0,266	Valid
9	B4		0,612	0,266	Valid
10	B5		0,404	0,266	Valid
11	C1	X ₂	0,479	0,266	Valid
12	C2		0,526	0,266	Valid
13	C3		0,530	0,266	Valid
14	C4		0,486	0,266	Valid
15	C5		0,466	0,266	Valid

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,266 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuisioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan kepenelitian yang lebih mendalam.

4.4.2. Uji Realibilitas Instrimen

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* atau derajat ketetapan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan SPSS. Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan reliabilitas, penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik. Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

Variabel	Jumlah Item	<i>Cronbach Alpha</i>	Kehandalan
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,834	Handal
Motivasi (X_1)	5	0,614	Handal
Lingkungan Kerja (X_2)	5	0,667	Handal

Sumber: Data diolah (2022)

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Cronbach Alpha*, nilai *Cronbach Alpha* reliabilitas yang baik adalah yang mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,60 dapat diterima dan reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* 0,600 atau diatasnya adalah baik”.

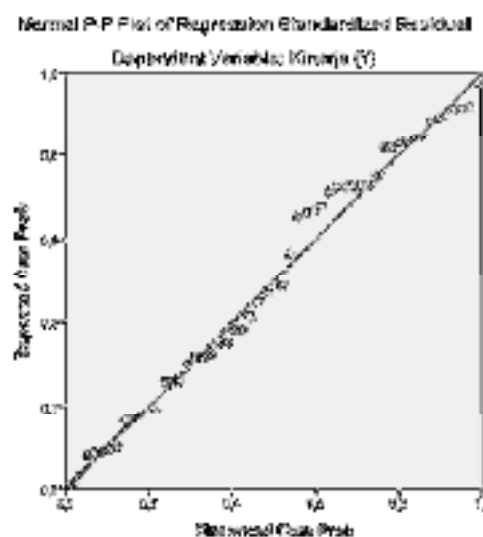
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa reliabilitas variabel Kinerja karyawan berdasarkan pengujian reliabilitas dari instrumen, diketahui bahwa hasil pengujian variabel Kinerja Karyawan, Motivasi dan Lingkungan Kerja seluruhnya adalah reliabel karena melebihi 0,60.

4.4.3. Pengujian Asumsi Klasik

4.4.3.1. Uji Normalitas

Untuk pengujian data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Hasil Penelitian (Data diolah 2022)

Berdasarkan gambar 4.2 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, “Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi tidak

menuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan masukan variabel independen.

4.4.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai *Variance Inflance Factor* (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolieritas

Variabel	Toleransi	VIF	Keterangan
Motivasi	0,755	1,325	Non Multikolinearitas
Kinerja Karyawan	0,755	1,325	Non Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, Data diolah (2022)

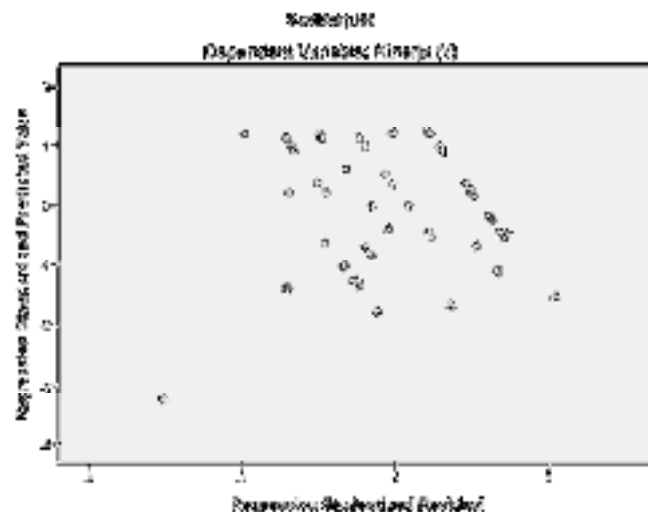
Berdasarkan tabel 4.11 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai toleransi yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu

variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam modal regresi pada penelitian ini.

4.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut :

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 4.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola

tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5. Hasil Penelitian

4.5.1. Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini adanya faktor-faktor Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) Kyriad Muraya Hotel Aceh. Model yang digunakan untuk pengaruh tersebut dapat dilihat pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Pengaruh Variabel Bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama Variabel	B	Std. Error	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
(Constant)	2,304	0,664	3,062	2,009	0,000
Motivasi (X1)	0,286	0,102	2,804	2,009	0,004
Lingkungan Kerja (X2)	0,429	0,093	4.613	2,009	0,000

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil output komputer melalui program SPSS seperti yang terlihat pada tabel 4.12 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 2,304 + 0,286X_1 + 0,429X_2$$

1. Koefisien regresi (β)

- a. Dalam penelitian ini konstanta sebesar 2,304 artinya bila mana proses Motivasi (x1) dan Lingkungan Kerja (X2),

dianggap konstan, maka kinerja karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh adalah sebesar 2,304 pada satuan skala likert.

- b. Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,286 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Motivasi secara relatif akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh sebesar 28,6% dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X2) dianggap konstan.
- c. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,429 artinya setiap 100% perubahan dalam variabel Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh sebesar 42,9% dengan asumsi variabel Motivasi (X1) dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel independen yang diteliti, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh dominan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari

output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat pada tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.13

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,223	,42650

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Dari tabel 4.13 diatas maka diperoleh koefisien (R) sebesar 0,503, dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebesar 50,3%. Artinya Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

Sementara itu koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,223 artinya bahwa sebesar 22,3% perubahan-perubahan dalam variabel terikat (Kinerja Karyawan Kyriad Mraya Hotel Aceh) dapat djelaskan oleh perubahan-perubahan dalam faktor Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan sisanya 77,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti kompensasi, produktivitas kerja, pngembangan karir, dan lain-lain.

4.5.2. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji perngaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Aceh Hotel secara

parsial digunakan uji statistik t (uji t). Apabila nilai $T_{hitung} > \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak, sebaliknya apabila nilai $T_{hitung} < \text{nilai } T_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.12. dapat diketahui besarnya nilai T_{hitung} dari setiap variabel independen dalam penelitian ini. Nilai T_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai T_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Variabel Motivasi (X_1)

Pengaruh Proses Rekrutmen (X_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13. nilai T_{hitung} sebesar $2,804 > \text{lebih besar dari } T_{tabel} 2,009$, maka keputusannya H_{a1} diterima dan H_{o1} ditolak. Dari hasil uji signifikansi secara parsial bahwa Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Aceh Hotel.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada tabel 4.13 nilai T_{hitung} sebesar $4,613 > \text{lebih besar dari } T_{tabel} 2,009$, maka keputusannya H_{a2} diterima dan H_{o2} ditolak. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

4.5.3. Uji Stimultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi secara serempak terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh digunakan uji statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_a ditolak H_o diterima. Hasil uji secara bersama-sama dapat dilihat pada tabel 4.14 berikut:

Tabel 4.14
Annova

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
Regresion	3,072	2	1,536	8,445	3,183	0,001 ^b
Residua	9,095	50	,182			
Total	12,168	52				

Sumber: Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,445 dengan signifikan 0,001, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,183. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , maka $F_{hitung} 8,445 > F_{tabel} 3,183$. Keputusannya adalah H_{a3} diterima dan H_{o3} ditolak artinya secara serempak variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh

sangat nyata (*high significant*) terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh.

4.6. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Kyriad Muraya Hotel Aceh, artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya Titi Riansari (2019), Fariz Dermawan (2020), dan Juni Trisnowati (2020). Karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dalam penelitian ini bahwa komunikasi pada Kyriad Muraya Hotel Aceh sudah baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti Motivasi yang mana setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir, datang tepat waktu agar bisa mengikuti briefing sebelum memulai bekerja, setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, karyawan memiliki kewenangan dan bertanggung jawab atas keberhasilan perusahaan, dan dalam menyelesaikan pekerjaannya setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari tamu dan atasan.

Selain itu Lingkungan kerja yang ada sangat mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini dapat diketahui dari komunikasi yang merupakan hal penting dalam membina hubungan baik sesama karyawan, hubungan yang baik sesama karyawan dan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan

pekerjaannya, perusahaan telah menyediakan pantry khusus untuk karyawan beristirahat dan tempat ibadah yang baik, setiap ruangan yang ada sudah difasilitasi dengan kedap suara, dan setiap ruangan yang ada selalu dibersihkan ketika telah selesai digunakan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kyriad Muraya Hotel Aceh.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kyriad Muraya Hotel Aceh.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kyriad Muraya Hotel Aceh.

1.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis kemukakan berdasarkan simpulan diatas adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian ini didapati indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan diharapkan kepada karyawan agar turut andil dalam mengikuti kegiatan pelatihan yang diadakan oleh Kyriad Muraya Hotel Aceh.
2. Dari hasil penelitian didapati kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator setiap ruangan yang ada sudah difasilitasi dengan kedap suara. Diharapkan agar pihak Kyriad Muraya Hotel Aceh dapat memberikan fasilitas

kedap suara dari tiap-tiap ruangan yang ada, agar suasana dilingkungan kerja akan lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaan nya masing-masing maupun secara berkelompok.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohd. 2019. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Dawud Ari Wibowo. 2017. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan di Bagian RnD PT. Hartona Istana Teknologi Kudus*. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol 3 No 1.
- Dirtanto. 2018. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. Yogyakarta: Liberty.
- Harun. 2019. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol 3. No 1.
- Helmina, dkk . 2020. *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. CV. Pustaka Ilmu Group
- Mariana Boscha. 2017. *Skripsi: Analisa Hubungan Citra Hotel Dengan loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Hotel Yellow Star Jogjakarta)*. Yogyakarta.
- Musa Hubeis, Mukhamad Najib. 2019 *Manajemen Srategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, PT Elex Media Komputindo. Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, Ismail. 2018. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Santoso, Rudi. 2018. *Kelembagaan Perbankan*. Gramedia Jakarta.
- Sekaran, U. & Bougie, R. 2017. *Metodologi penelitian untuk bisnis, pendekatan pengembangan keahlian*. Jilid 1 dan 2, Edisi 6. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, Susila dan Suyanto. 2018. *Metodologi penelitian kesehatan dan kedokteran. Edisi 1 Cetakan 4*. Yogyakarta: Bursa Ilmu.
- Soeprihanto, J. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Karunia, Universitas Terbuka.

- Suryana. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang PT. Inco Sorowako*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 4, No 4: 73-81.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tiffin, C.A., Birjulin. A. 2019. *Organizational Politics and Organizational Support as A Predictor of Work Attitudes, Job Performance, and Organizational Citizenship Behaviour*, Journal of Organizational Behavior, 20 (105-127).
- Winardi. 2018. *Motivasi dan Pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Winardi, J. 2019. *Teori Organisasi & Peorganisasian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Lampiran 2 Jawaban Kuisioner

NO	Identitas Responden						Indikator					Y	Indikator					X1	Indikator					X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3	B4	B5		C1	C2	C3	C4	C5	
1	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	1	3,40	5	4	4	3	5	4,20
2	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	4	4,60	5	4	4	5	4	4,40
3	1	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4,20	5	5	3	3	4	4,00	5	4	4	4	4	4,20
4	1	1	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	5	5	4,80
5	1	1	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5	3	4,60	4	4	5	4	4	4,20
6	1	1	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
7	1	1	1	1	1	2	4	4	3	4	3	3,60	5	4	4	4	4	4,20	4	4	3	4	5	4,00
8	1	2	1	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4	2	4,00	5	5	4	4	5	4,60
9	1	2	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4,20	5	4	4	4	3	4,00	5	5	4	4	5	4,60
10	1	2	1	1	2	2	5	5	4	5	4	4,60	5	5	4	5	4	4,60	5	5	5	4	5	4,80
11	1	2	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	4	4	4,60	5	5	5	4	4	4,60
12	1	2	1	1	2	2	5	5	4	5	4	4,60	5	5	5	5	4	4,80	5	5	5	5	5	5,00
13	1	2	1	1	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
14	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	2	3,60	5	5	5	4	4	4,60
15	1	2	1	1	2	2	5	5	4	4	4	4,40	5	4	4	5	4	4,40	5	5	4	5	5	4,80
16	1	1	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4,20	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00
17	1	1	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	3	1	3,80	5	5	5	3	4	4,40
18	2	2	2	1	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	1	3,80	5	4	5	4	5	4,60
19	1	2	3	1	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	1	4,20	5	5	5	5	5	5,00
20	1	2	3	1	2	2	5	5	5	5		5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
21	1	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	4	4	4,00
22	1	1	3	1	2	1	5	5	4	3	4	4,20	5	5	4	5	3	4,40	5	5	5	5	5	5,00
23	1	1	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4,00
24	3	2	1	3	2	2	5	5	5	5	1	4,20	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
25	1	2	1	3	2	2	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	4	4	4,40
26	2	2	1	3	2	2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	5	5	5,00	4	4	4	4	4	4,00
27	1	2	1	3	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	2	4,20	5	5	5	5	3	4,60
28	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	4	2,60	5	4	4	3	2	3,60	4	4	3	3	2	3,20
29	2	2	2	3	2	1	5	5	4	4	4	4,40	5	5	5	5	2	4,40	5	5	5	5	5	5,00
30	2	2	2	3	1	2	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	1	4,20	5	5	5	5	5	5,00
31	1	1	2	3	2	2	5	5	4	4	5	4,60	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	5	5	4,40
32	1	2	2	3	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
33	1	2	3	3	2	1	5	4	4	4	4	4,20	5	4	4	3	2	3,60	5	4	4	3	5	4,20
34	1	2	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	5	4	4,60	5	5	5	1	4	4,00
35	1	2	3	3	2	2	5	5	4	5	5	4,80	4	5	4	2	2	3,40	5	4	4	2	5	4,00
36	1	1	1	2	2	1	5	5	5	5	5	5,00	5	4	4	1	1	3,00	5	4	4	3	5	4,20
37	1	1	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	3	5	4,20	5	5	5	5	5	5,00
38	1	1	1	2	2	2	5	5	4	4	5	4,60	4	5	5	2	2	3,60	5	5	5	3	5	4,60
39	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	3	1	3,60	5	4	4	4	5	4,40
40	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	3	4,40	5	4	5	5	3	4,40
41	1	1	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	4	3	1	3,60	5	5	5	4	4	4,60
42	2	2	1	2	2	1	4	4	4	4	5	4,20	5	5	5	5	5	5,00	5	4	5	5	5	4,80
43	1	2	1	2	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
44	1	2	1	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	5	4,80	5	5	5	5	5	5,00
45	1	2	1	2	2	2	4	5	5	4	5	4,60	5	5	5	4	4	4,60	4	4	5	5	5	4,60
46	1	2	1	2	2	2	5	5	4	4	4	4,40	5	5	4	4	3	4,20	5	5	5	5	5	5,00
47	1	2	1	2	2	2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	1	1	2,80	5	5	5	3	3	4,20
48	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5,00
49	1	1	2	2	2	2	4	5	5	4	5	4,60	5	5	5	4	4	4,60	5	5	4	4	4	4,40
50	1	1	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	1	4,00	5	5	5	5	5	5,00
51	2	2	2	2	2	1	5	5	4	5	4	4,60	5	5	5	5	2	4,40	5	5	5	5	5	5,00
52	1	2	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	3	3,80	4	4	4	3	4	3,80
53	1	2	3	2	2		5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	4	1	4,00	5	4	5	4	5	4,60

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	41	77,4	77,4	77,4
	Perempuan	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35 tahun	45	84,9	84,9	84,9
	36-49 tahun	7	13,2	13,2	98,1
	> 50 tahun	1	1,9	1,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Status Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	22	41,5	41,5	41,5
	Menikah	31	58,5	58,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	32	60,4	60,4	60,4
	D3	13	24,5	24,5	84,9
	S1	8	15,1	15,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1 tahun	21	39,6	39,6	39,6
	1-2 tahun	19	35,8	35,8	75,5
	> 2 tahun	13	24,5	24,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Status Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	8	15,1	15,1	15,1
	Kontrak	45	84,9	84,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan arahan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	SS	14	26,4	26,4	28,3
	S	38	71,7	71,7	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	SS	12	22,6	22,6	24,5
	S	40	75,5	75,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Saya mampu bekerja mencapai / melebihi target yang diberikan oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	SS	29	54,7	54,7	58,5
	S	22	41,5	41,5	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan oleh atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	SS	25	47,2	47,2	50,9
	S	26	49,1	49,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	KS	1	1,9	1,9	3,8
	SS	24	45,3	45,3	49,1
	S	27	50,9	50,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Motivasi (X1)

Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	9	17,0	17,0	17,0
	S	44	83,0	83,0	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Datang tepat waktu agar bisa mengikuti briefing sebelum memulai bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	17	32,1	32,1	32,1
	S	36	67,9	67,9	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	1,9	1,9	1,9
	SS	24	45,3	45,3	47,2
	S	28	52,8	52,8	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	3,8	3,8	3,8
	TS	2	3,8	3,8	7,5
	KS	7	13,2	13,2	20,8
	SS	21	39,6	39,6	60,4
	S	21	39,6	39,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Dalam menyelesaikan pekerjaannya, setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari tamu dan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	11	20,8	20,8	20,8
	TS	9	17,0	17,0	37,7
	KS	7	13,2	13,2	50,9
	SS	14	26,4	26,4	77,4
	S	12	22,6	22,6	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Lingkungan Kerja (X2)

Komunikasi merupakan hal penting yang sangat utama dalam membina hubungan yang baik sesama karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	10	18,9	18,9	18,9
	S	43	81,1	81,1	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SS	21	39,6	39,6	39,6
	S	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Perusahaan telah menyediakan pantry khusus untuk karyawan beristirahat dan tempat ibadah yang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3,8	3,8	3,8
	SS	19	35,8	35,8	39,6
	S	32	60,4	60,4	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Setiap ruangan yang ada sudah di fasilitasi dengan kedap suara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,9	1,9	1,9
	TS	1	1,9	1,9	3,8
	KS	8	15,1	15,1	18,9
	SS	18	34,0	34,0	52,8
	S	25	47,2	47,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Setiap ruangan yang ada selalu dibersihkan ketika telah selesai digunakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,9	1,9	1,9
	KS	3	5,7	5,7	7,5
	SS	15	28,3	28,3	35,8
	S	34	64,2	64,2	100,0
	Total	53	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,834	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,66	,683	52
A2	4,72	,572	52
A3	4,38	,561	52
A4	4,45	,574	52
A5	4,43	,723	52

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	17,94	3,663	,660	,789
A2	17,88	3,869	,737	,770
A3	18,23	3,946	,714	,777
A4	18,15	3,897	,717	,775
A5	18,17	4,146	,402	,871

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,60	5,853	2,419	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	59,704	51	1,171	6,179	,000
Within People Between Items	4,885	4	1,221		
Residual	40,315	204	,198		
Total	45,200	208	,217		
Total	104,904	259	,405		

Grand Mean = 4,52

Lampiran 8 Reliability & Validitas Motivasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,614	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,83	,379	53
B2	4,68	,471	53
B3	4,51	,541	53
B4	4,08	1,016	53
B5	3,13	1,481	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	16,40	6,667	,424	,585
B2	16,55	6,560	,455	,589
B3	16,72	6,207	,423	,562
B4	17,15	4,092	,612	,404
B5	18,09	3,279	,404	,646

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,23	7,640	2,764	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	79,457	52	1,528	42,005	,000
Within People Between Items	99,019	4	24,755		
Residual	122,581	208	,589		
Total	221,600	212	1,045		
Total	301,057	264	1,140		

Grand Mean = 4,25

Lampiran 9 Reliability & Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,667	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,81	,395	53
C2	4,60	,494	53
C3	4,57	,572	53
C4	4,23	,912	53
C5	4,55	,695	53

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	17,94	3,516	,479	,618
C2	18,15	3,208	,526	,586
C3	18,19	3,002	,530	,571
C4	18,53	2,446	,486	,674
C5	18,21	3,014	,466	,643

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
22,75	4,381	2,093	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between People	45,562	52	,876	8,002	,000
Within People Between Items	9,336	4	2,334		
Residual	60,664	208	,292		
Total	70,000	212	,330		
Total	115,562	264	,438		

Grand Mean = 4,55

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,503 ^a	,253	,223	,42650

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,072	2	1,536	8,445	,001 ^b
	Residual	9,095	50	,182		
	Total	12,168	52			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,034	,664		3,062	,000
	Motivasi (X1)	,286	,102	,349	2,804	,004
	Lingkungan Kerja (X2)	,429	,093	,544	4,613	,000

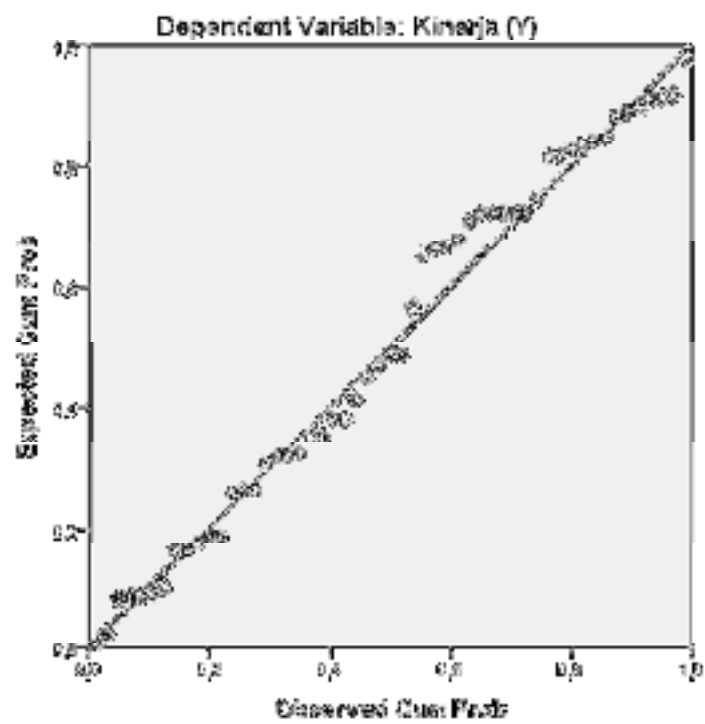
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Coefficients^a

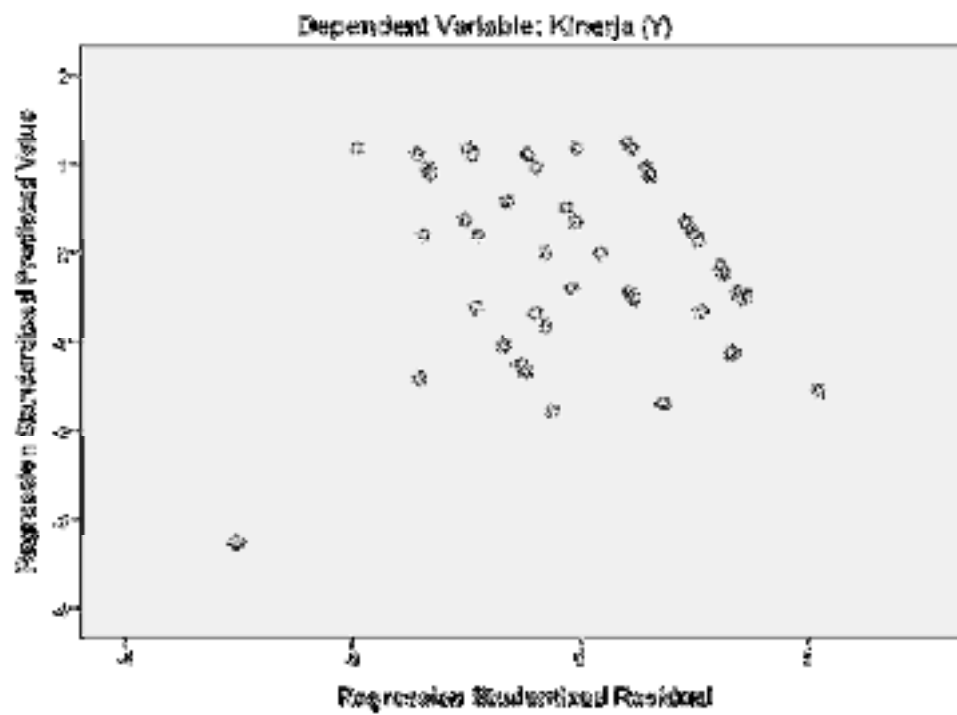
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	,755	1,325
	Lingkungan Kerja (X2)	,755	1,325

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Lampiran 11 : Tabel Nilai r

Tabel r

N	Tingkat Signif		N	Tingkat Signif		N	Tingkat Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,887	0,980	27	0,381	0,487	55	0,225	0,345
4	0,854	0,938	28	0,374	0,478	60	0,214	0,330
5	0,819	0,909	29	0,367	0,471	65	0,204	0,317
6	0,781	0,877	30	0,361	0,463	70	0,195	0,303
7	0,744	0,854	31	0,355	0,455	75	0,187	0,295
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,179	0,288
9	0,669	0,798	33	0,344	0,442	85	0,171	0,279
10	0,632	0,768	34	0,338	0,435	90	0,164	0,270
11	0,595	0,738	35	0,334	0,428	95	0,157	0,262
12	0,558	0,708	36	0,329	0,421	100	0,150	0,255
13	0,520	0,684	37	0,325	0,415	125	0,135	0,230
14	0,482	0,659	38	0,320	0,408	150	0,120	0,210
15	0,444	0,634	39	0,316	0,402	175	0,105	0,194
16	0,407	0,608	40	0,312	0,395	200	0,090	0,181
17	0,370	0,583	41	0,308	0,389	250	0,075	0,148
18	0,333	0,558	42	0,304	0,383	300	0,060	0,125
19	0,296	0,533	43	0,301	0,377	350	0,045	0,115
20	0,259	0,508	44	0,297	0,371	400	0,030	0,105
21	0,222	0,483	45	0,294	0,365	700	0,015	0,097
22	0,185	0,458	46	0,291	0,359	800	0,010	0,091
23	0,148	0,433	47	0,288	0,353	900	0,005	0,085
24	0,111	0,408	48	0,284	0,347	1000	0,002	0,081
25	0,074	0,383	49	0,281	0,341			
26	0,037	0,358	50	0,278	0,335			

Sumber: Sugiyono (1999). Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: Alfabeta

Lampiran 12 : Tabel Nilai t

Df	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
1	12.706	63.657
2	4.303	9.925
3	3.182	5.841
4	2.776	4.604
5	2.571	4.032
6	2.447	3.707
7	2.365	3.499
8	2.306	3.355
9	2.262	3.250
10	2.228	3.169
11	2.201	3.106
12	2.179	3.055
13	2.160	3.012
14	2.145	2.977
15	2.131	2.947
16	2.120	2.921
17	2.110	2.898
18	2.101	2.878
19	2.093	2.861
20	2.086	2.845
21	2.080	2.831
22	2.074	2.819
23	2.069	2.807
24	2.064	2.797
25	2.060	2.787
26	2.056	2.779
27	2.052	2.771
28	2.048	2.763
29	2.045	2.756
30	2.042	2.750
31	2.040	2.744
32	2.037	2.738
33	2.035	2.733
34	2.032	2.728
35	2.030	2.724
36	2.028	2.719
37	2.026	2.715
38	2.024	2.712
39	2.023	2.708
40	2.021	2.704
41	2.020	2.701
42	2.018	2.698
43	2.017	2.695
44	2.015	2.692
45	2.014	2.690
46	2.013	2.687
47	2.012	2.685
48	2.011	2.682
49	2.010	2.680
50	2.009	2.678

df	$\alpha = 0,05$	$\alpha = 0,01$
51	2.008	2.676
52	2.007	2.674
53	2.006	2.672
54	2.005	2.670
55	2.004	2.668
56	2.003	2.667
57	2.002	2.665
58	2.002	2.663
59	2.001	2.662
60	2.000	2.660
61	2.000	2.659
62	1.999	2.657
63	1.998	2.656
64	1.998	2.655
65	1.997	2.654
66	1.997	2.652
67	1.996	2.651
68	1.995	2.650
69	1.995	2.649
70	1.994	2.648
71	1.994	2.647
72	1.993	2.646
73	1.993	2.645
74	1.993	2.644
75	1.992	2.643
76	1.992	2.642
77	1.991	2.641
78	1.991	2.640
79	1.990	2.640
80	1.990	2.639
81	1.990	2.638
82	1.989	2.637
83	1.989	2.636
84	1.989	2.636
85	1.988	2.635
86	1.988	2.634
87	1.988	2.634
88	1.987	2.633
89	1.987	2.632
90	1.987	2.632
91	1.986	2.631
92	1.986	2.630
93	1.986	2.630
94	1.986	2.629
95	1.985	2.629
96	1.985	2.628
97	1.985	2.627
98	1.984	2.627
99	1.984	2.626
100	1.984	2.626

Lampiran 13 : Tabel Nilai F

Df	1	2	3	4	5
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296
3	10.128	9.552	9.277	9.117	9.013
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449

df	1	2	3	4	5
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397
52	4.027	3.175	2.783	2.550	2.393
53	4.023	3.172	2.779	2.546	2.389
54	4.020	3.168	2.776	2.543	2.386
55	4.016	3.165	2.773	2.540	2.383
56	4.013	3.162	2.769	2.537	2.380
57	4.010	3.159	2.766	2.534	2.377
58	4.007	3.156	2.764	2.531	2.374
59	4.004	3.153	2.761	2.528	2.371
60	4.001	3.150	2.758	2.525	2.368
61	3.998	3.148	2.755	2.523	2.366
62	3.996	3.145	2.753	2.520	2.363
63	3.993	3.143	2.751	2.518	2.361
64	3.991	3.140	2.748	2.515	2.358
65	3.989	3.138	2.746	2.513	2.356
66	3.986	3.136	2.744	2.511	2.354
67	3.984	3.134	2.742	2.509	2.352
68	3.982	3.132	2.740	2.507	2.350
69	3.980	3.130	2.737	2.505	2.348
70	3.978	3.128	2.736	2.503	2.346
71	3.976	3.126	2.734	2.501	2.344
72	3.974	3.124	2.732	2.499	2.342
73	3.972	3.122	2.730	2.497	2.340
74	3.970	3.120	2.728	2.495	2.338
75	3.968	3.119	2.727	2.494	2.337
76	3.967	3.117	2.725	2.492	2.335
77	3.965	3.115	2.723	2.490	2.333
78	3.963	3.114	2.722	2.489	2.332
79	3.962	3.112	2.720	2.487	2.330
80	3.960	3.111	2.719	2.486	2.329

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN KYRIAD MURAYA HOTEL ACEH**

Informasi Umum

Nama (boleh tidak diisi) :

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK/D1/D3/S1/S2/S3

Lama bekerja :

Status pegawai : Tetap/Kontrak

Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon terlebih dahulu Bapak / Ibu / Saudara (i) membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi.
2. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
3. Berilah tanda (✓) yang menjadi jawaban pilihan Bapak / Ibu / Saudara (i) disalah satu nomor yang tersedia.
4. Jawaban terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

KUESIONER PENELITIAN

Daftar Pernyataan

1. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai dengan arahan atasan					
2	Saya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan rapi					
3	Saya mampu bekerja mencapai / melebihi target yang diberikan oleh atasan					
4	Saya mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan oleh atasan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					

KUESIONER PENELITIAN

2. Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Setiap karyawan yang memiliki prestasi kerja yang tinggi dan baik mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir					
2	Datang tepat waktu agar bisa mengikuti briefing sebelum memulai bekerja					
3	Setiap karyawan memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan					
4	Karyawan memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan perusahaan					
5	Dalam menyelesaikan pekerjaannya, setiap karyawan ingin mendapatkan pengakuan dari tamu dan atasan					

KUESIONER PENELITIAN

3. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Komunikasi merupakan hal penting yang sangat utama dalam membina hubungan yang baik sesama karyawan					
2	Hubungan yang baik antar sesama karyawan dan pimpinan membuat karyawan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Perusahaan telah menyediakan pantry khusus untuk karyawan beristirahat dan tempat ibadah yang baik					
4	Setiap ruangan yang ada sudah di fasilitasi dengan kedap suara					
5	Setiap ruangan yang ada selalu dibersihkan ketika telah selesai digunakan					