PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MURIA SEMARANG

SKRIPSI
Untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi
pada Universitas Negeri Semarang

Oleh
Arta Adi Kusuma
NIM : 7350406002

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2013

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian skripsi pada:

Hari :

Tanggal : Agustus 2013

Pembimbing I	Pembimbing II
Dra. Palupiningdyah, M.Si	Rr. Endang S, S.H.,S.E.,M.M
NIP. 1952008041980032001	NIP. 196704182000122001

Mengetahui,
A.n Ketua Jurusan Manajemen
Sekretaris

Dra. Palupiningdyah, M.Si.
NIP. 1952008041980032001

PENGESAHAN KELULUSAN

Skripsi ini telah dipertahankan di depan sidang Panitia Ujian Skripsi Program Studi Manajemen SDM Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, pada :

Hari :

Tanggal : Agustus 2013

Penguji Skripsi

Endah Prapti Lestari SE.MM
NIP. 196903082000122001

Pembimbing I

Dra. Palupiningdyah, M.Si
NIP. 1952008041980032001

Pembimbing II

Rr. Endang S, S.H.,S.E.,M.M
NIP. 196704182000122001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. S. Martono, M.Si.
NIP. 196603081989011001

PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila di kemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, Agustus 2013

Arta Adi Kusuma
NIM. 7350406002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

- Jangan hanya menghindari yang tidak mungkin. Dengan mencoba sesuatu yang tidak mungkin, kita akan bisa mencapai yang terbaik dari yang mungkin kita capai. (Mario teguh)
- Orang-orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu. Orang-orang yang masih terus belajar, akan menjadi pemilik masa depan. (Mario teguh)

PERSEMBAHAN :

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini aku persembahkan untuk **:**

1. Bapak dan Ibuku tercinta, terimakasih atas limpahan do'a, kasih sayang dan perhatian serta dukungan yang diberikan selama ini.
2. Almamaterku.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang".

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu penulis sampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Fathur Rokhman, M.hum Rektor Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu di Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. S. Martono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan kesempatan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi.
3. Drs. Sugiharto, M.Si., Ketua Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang yang telah memberikan ijin penelitian untuk penyusunan skripsi ini.
4. Dra. Palupiningdyah, M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rr. Endang S, S.H.,S.E.,M.M., Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, saran dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Tri Yuli Wardiyanto., selaku Manager Hotel Muria Semarang yang telah memberikan ijin penelitian untuk skripsi ini.

7. Segenap karyawan Hotel Muria Semarang yang telah memberikan kesempatan dan mendukung penyelesaian skripsi ini.
8. Para responden yang telah mengisi kuesioner penelitian skripsi ini, terima kasih atas kesediaan dan bantuannya.
9. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendoakan dan menyemangati sampai akhirnya terselesaikan skripsi ini.
10. Sahabat-sahabatku dan teman-teman Manajemen angkatan 2006 yang senantiasa memberi motivasi dan bantuannya.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan Bapak/Ibu dan Rekan-rekan semua mendapat balasan dari Tuhan Yang Maha Esa. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat untuk semua pihak.

Semarang, Agustus 2013

Penulis

SARI

Arta Adi Kusuma, 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang". Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I. Dra. Palupiningdyah, M. Si., Pembimbing II. Rr. Endang S, S.H.,S.E.,M.M

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

Dari survei awal diketahui kelemahan dalam kinerja karyawan yang yang dilihat dari tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Permasalahan yang dikaji adalah bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, adakah pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang 115 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *proporsional random sampling*, dengan responden sebanyak 53 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskripsi persentase dan regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23{,}857 + 0{,}180\ X_1 + 0{,}94\ X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi "Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang" diterima. Sedangkan dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.619, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted $R^{2)}$ sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan bahwa motivasi masuk dalam kategori baik, lingkungan kerja masuk dalam kategori baik, dan kinerja karyawan Hotel Muria Semarang masuk dalam kategori baik. Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan hari tua. Pada indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara karyawan

dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan sosial dapat diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan antar karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan. Dari variabel lingkungan kerja, kelemahan pada indikator pencahayaan. Diharapkan dari indikator pencahaan bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

HALAMAN PERNYATAAN iv

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN v

PRAKATA vi

SARI viii

DAFTAR ISI x

DAFTAR TABEL xiv

DAFTAR GAMBAR xvi

DAFTAR LAMPIRAN xvii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1

1.2. Rumusan Masalah 7

1.3. Tujuan Penelitian 7

1.4. Manfaat Penelitian 7

BAB II LANDASAN TEORI 9

2.1. Kinerja 9

2.1.1. Pengertian Kinerja 9

2.1.2. Faktor-faktor yang Memepengaruhi Kinerja Karyawan 11

2.1.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan 13
2.2. Motivasi Kerja 14
2.2.1. Pengertian Motivasi Kerja 14
2.2.2. Teori-teori Motivasi Kerja 16
2.2.3. Indikator-indikator Motivasi Kerja 17
2.3. Lingkungan Kerja 19
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 19
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 21
2.3.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja 24
2.4. Penelitian Terdahulu yang Relevan 27
2.5. Kerangka Berpikir 28
2.6. Hipotesis Penelitian 31
BAB III METODE PENELITIAN 32
3.1. Populasi dan Sampel Penelitian 32
3.1.1 Populasi Penelitian 32
3.1.2 Sampel Penelitian 33
3.2. Variabel Penelitian 34
3.2.1 Variabel Bebas (*Independent*) 34
3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent*) 36
3.3. Jenis dan Sumber Data 36
3.3.1 Jenis Data 36
3.3.2 Sumber Data 37
3.4. Metode Pengumpulan Data 37

3.5. Uji Validitas dan Reliabilitas 38
3.5.1. Uji Validitas 38
3.5.2. Uji Reliabilitas 42
3.6. Uji Asumsi Klasik 44
3.6.1. Uji Normalitas 44
3.6.2. Uji Multikolinieritas 44
3.6.3. Uji Heteroskedastisitas 45
3.7 Teknik Analisis Data 45
3.7.1 Analisis Deskriptif Persentase 45
3.7.2 Analisis Regresi Berganda 46
3.7.3 Pengujian Hipotesis Penelitian 47
3.7.3.1 Pengaruh X_1, X_2 Terhadap Y Secara Parsial (Uji t) 47
3.7.3.2 Pengaruh X_1, X_2 Terhadap Y Secara Simultan (Uji F) 47
3.7.4 Koefisien Determinasi 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 50
4.1. Hasil Penelitian 50
4.1.1 Sejarah dan Gambaran Umum Perusahaan 50
4.1.1.1 Sejarah dan Perkembangan Hotel Muria Semarang 50
4.1.2 Deskriptif Persentase Variabel Penelitian 59
4.1.2.1 Kinerja Karyawan (Y) 59

4.1.2.2 Motivasi Kerja (X_1) 64
4.1.2.3 Lingkungan Kerja (X_2) 70
4.1.3 Uji Asumsi Klasik 80
4.1.3.1 Uji Normalitas 80
4.1.3.2 Uji Multikolinieritas 81
4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas 82
4.1.4 Analisis Regresi Linier Berganda 84
4.1.5 Uji Hipotesis 85
4.1.5.1 Uji Parsial (Uji t) 85
4.1.5.2 Uji Simultan (Uji F) 86
4.1.6 Koefisien Determinasi 87
4.2. Pembahasan 89

BAB V PENUTUP 93
5.1. Simpulan 93
5.2. Saran 94
DAFTAR PUSTAKA 95
LAMPIRAN 97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Karyawan Hotel Muria Semarang September 2011 – September 2012	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	27
Tabel 3.1	Jumlah Karyawan Hotel Muria Semarang	32
Tabel 3.2	Distribusi Sampel	34
Tabel 3.3	Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Karyawan	39
Tabel 3.4	Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi Kerja	40
Tabel 3.5	Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	41
Tabel 3.6	Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen	43
Tabel 4.1	Deskriptif Persentase Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.2	Deskriptif Persentase Kuantitas Kerja	60
Tabel 4.3	Deskriptif Persentase Kualitas Kerja	61
Tabel 4.4	Deskriptif Persentase Keandalan Kerja	62
Tabel 4.5	Deskriptif Persentase Kehadiran Kerja	63
Tabel 4.6	Deskriptif Persentase Kemampuan Bekerja Sama	64
Tabel 4.7	Deskriptif Persentase Motivasi Kerja	65
Tabel 4.8	Deskriptif Persentase Kebutuhan Fisiologis	66
Tabel 4.9	Deskriptif Persentase Rasa Aman	67
Tabel 4.10	Deskriptif Persentase Kebutuhan Sosial	68
Tabel 4.11	Deskriptif Persentase Penghargaan Diri	69
Tabel 4.12	Deskriptif Persentase Kebutuhan Aktualisasi Diri	70
Tabel 4.13	Deskriptif Persentase Lingkungan Kerja	71

Tabel 4.14 Deskriptif Persentase Suasana Kerja 72
Tabel 4.15 Deskriptif Persentase Hubungan Dengan Rekan Kerja 73
Tabel 4.16 Deskriptif Persentase Tersedianya Fasilitas Kerja 74
Tabel 4.17 Deskriptif Persentase Pencahayaan di Tempat Kerja..... 75
Tabel 4.18 Deskriptif Persentase Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 76
Tabel 4.19 Deskriptif Persentase Kebisingan di Tempat Kerja 77
Tabel 4.20 Deskriptif Persentase Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja..... 78
Tabel 4.21 Deskriptif Persentase Keamanan di Tempat Kerja 79
Tabel 4.22 Deskriptif Persentase Per Variabel..... 80
Tabel 4.23 Hasil *Output* SPSS 16 Uji Multikolinieritas 82
Tabel 4.24 Hasil Analisis Regresi Berganda..... 84
Tabel 4.25 *Coefficients*..... 86
Tabel 4.26 Uji Simultan 87
Tabel 4.27 Determinasi Simultan..... 88
Tabel 4.28 Determinasi Parsial 88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1	Gambar Grafik Normal P-P Plot	81
Gambar 4.2	Hasil output SPSS 16 Uji Heteroskedastisitas	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	97
Lampiran 2	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	105
Lampiran 3	Data Penelitian	109
Lampiran 4	Hasil Analisis Deskriptif Persentase	115
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik	137
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Berganda	139
Lampiran 7	Hasil Uji Hipotesis	140
Lampiran 8	Hasil Koefisien Determinasi	141
Lampiran 9	Surat Ijin Penelitian	142
Lampiran 10	Surat Balasan Ijin Penelitian	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kretifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh Perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima (Mathis and Jakson, 2002; 89).

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan

apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001 : 133).

Simamora (2002: 21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad, 2001:49) kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan orgsnisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan

lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

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 (Griffin 2003:38). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

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

ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pada dasarnya sudah ada motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada Hotel Muria Semarang, akan tetapi masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan.

Hotel Muria Semarang yang berlokasi di Jalan Dr. Cipto No. 73. Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari data absensi karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan Hotel Muria Semarang dari bulan September tahun 2011 sampai dengan September tahun 2012, adalah sebagai berikut :

BULAN	ABSENSI	PRESENTASE ABSENSI
SEPTEMBER 2011	16 Karyawan	14%
OKTOBER 2011	12 Karyawan	10%
NOVEMBER 2011	17 Karyawan	15%
DESEMBER 2011	7 Karyawan	6%
JANUARI 2012	20 Karyawan	17%
FEBRUARI 2012	10 Karyawan	9%
MARET 2012	9 Karyawan	8%
APRIL 2012	15 Karyawan	13%
MEI 2012	17 Karyawan	15%
JUNI 2012	24 Karyawan	21%
JULI 2012	22 Karyawan	19%
AGUSTUS 2012	10 Karyawan	9%
SEPTEMBER 2012	9 Karyawan	8%
RATA-RATA	**16 Karyawan**	**14%**

Tabel 1.1: Tingkat Kemangkiran dan Keterlambatan Karyawan Hotel Muria Semarang Bulan September 2011 – Bulan September 2012

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di Hotel Muria Semarang masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu (september, oktober, november, januari, maret, april, mei, juni dan juli) presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dari data terebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak

16 karyawan atau 14 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam indikator kinerja karyawan menurut Desler kehadiran merupakan salah satu poin yang mencerminkan kinerja karyawan. Padahal karyawan telah di motivasi dengan berbagai hal seperti: pemberian gaji dan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan, adanya jamianan kesehatan, kegiatan pariwisata maupun outbound untuk lebih mengakrabkan hubunangan interpersonal dan kerjasama, perayaan ulang tahun yang menumbuhkan perasaan di akui dan di hargai, dan adanya diklat untuk menambah dan meningkatkan ketrampilan SDM para karyawan dan lain lain.

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

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

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Adakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang?
2. Adakah Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang?
3. Adakah Motivasi dan Linkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Muria Semarang?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang
2. Untuk mengetahui pengaruh Linkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Linkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang

1.4 Manfaat penelitian

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

1. Bersifat 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. Bersifat Praktis :

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

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sagat 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 perahtian organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapakan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. 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.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153). Menurut Stolovitch and Keeps (dalam blog Mangkuprawira) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan

merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Kinerja menurut Faustino Cardosa Gomes (2003:195) kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Kinerja menurut Simamora (1997:339) bahwa untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Menurut Casio 1992 dalam (blog Mangkuprawira) Kinerja adalah pencapaian tujuan karyawan atas tugas yang diberikan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diiginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

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

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2001:193) yaitu 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 2001:49) 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.

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 (Handoko, 2001:193).

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitasari, (2010: 12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi,

kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003:260) 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.
6. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah sebagai berikut:

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. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakp konsistensi kinerja dan kehandalan 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.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pegertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkakn seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabakan orang tersebut melakukan tindakan (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2006 : 89).

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Grifin, 2003:38). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

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.

2.2.2 Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

1. Teori "ERG"

Alderfer dalam Siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

a. *Existence* (Keberadaan)

b. *Relatednees* (Keterikatan)

c. *Growth* (Pertunbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah.

Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2. Teori “Tiga Kebutuhan”

Dikemukakan oleh David McCleland dalam Siagian (2004 : 167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

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 dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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

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

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

2.3 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 Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapa dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

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 yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi 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.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

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

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

      1) Fasilitas alat kerja

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

      2) Fasilitas perlengkapan kerja

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

      3) Fasilitas sosial

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

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

2. Lingkungan Khusus

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

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (1992,159) 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 (Saydam, 1996:381).

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009:28) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

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

disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

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

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

   Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya

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

2.4 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Linda Firnidia	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.	2008	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.
2.	Emilia Noviani Asta Sari	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	2009	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.

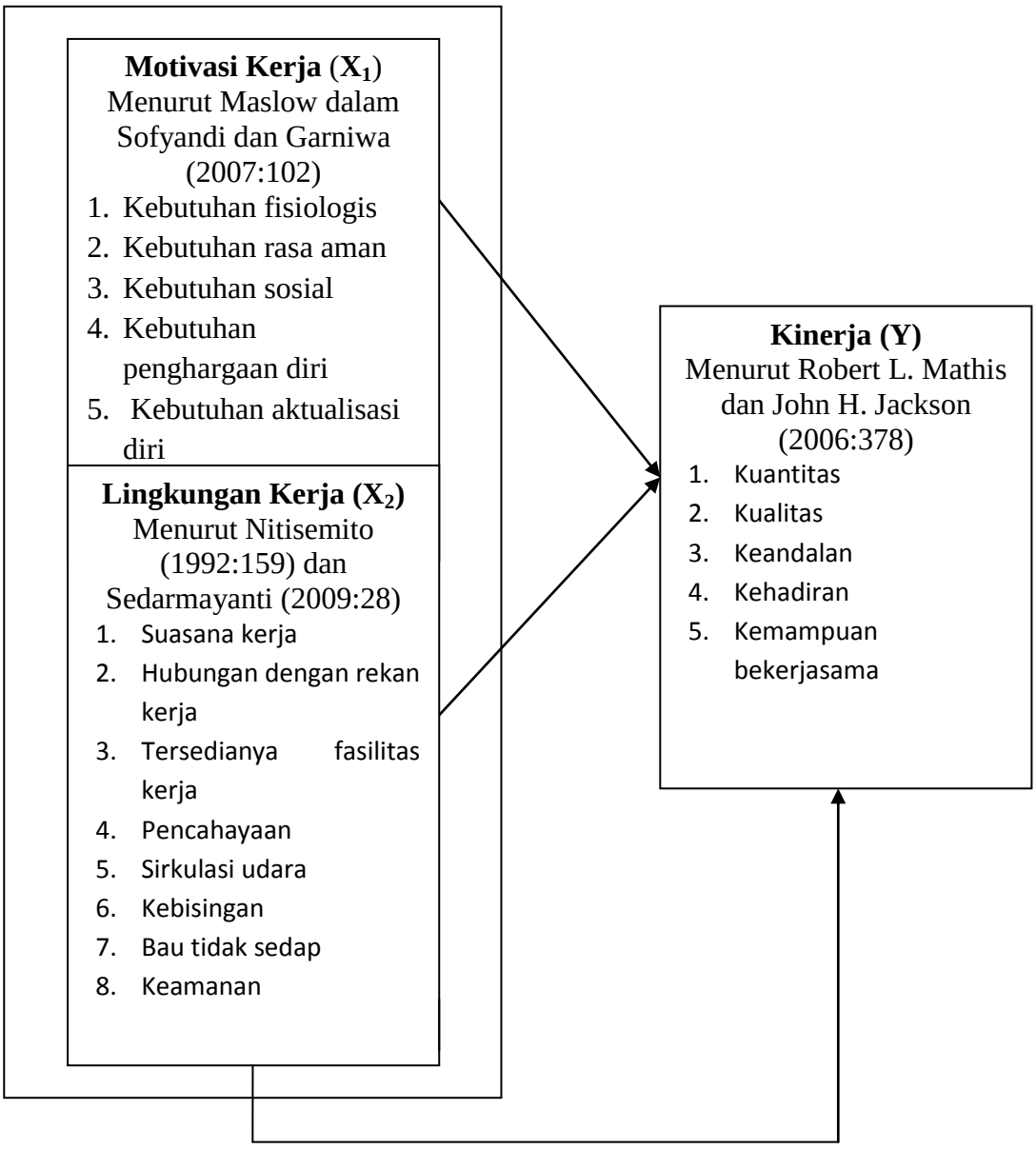
2.5 Kerangka Berpikir

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 perusahan 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 meningatkan kinerja

Sehingga hubungan faktor-faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1: Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006 : 71). 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 : Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang.

H2 : Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang.

H3 : Ada pengaruh motovasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Muria Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 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 (Sugiyono, 2008: 80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Muria Semarang yang berjumlah 115 orang.

Tabel 3.1 : Jumlah Karyawan Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut

No	Bagian-bagian karyawan	Jumlah Populasi
1	Depatemen Front Office	16
2	Departemen Food & Beverage	20
3	Departemen Housekeeping	19
4	Depatemen Engineering & Marketing	25
5	Departemen Accounting	15
6	Bagian lain-lain	20
	Total	**115**

Sumber: Karyawan Hotel Muria Semarang

3.1.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:81) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Agar sampel yang diperoleh representative, peneliti menggunakan rumus slovin (Husein Umar, 2005:120), 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 :

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

$$\text{n} = \frac{115}{1 + 115(0.1)2}$$

$$\text{n} = \frac{115}{1 + 1.5}$$

$\text{n} = 53{,}4883 \rightarrow 53$

Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 53 dari 115 jumlah karyawan Hotel Muria Semarang. 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 Hotel Muria Semarang dari sejumlah sampel 53:

Tabel 3.2 : Distribusi Sampel

No	Bagian-bagian karyawan	Jumlah Populasi	Proporsi Sampel	Jumlah Sampel
1	Depatemen Front Office	16	16/115×53=7,37	7
2	Departemen Food & Beverage	20	20/115×53=9,21	9
3	Departemen Housekeeping	19	19/115×53=8,75	9
4	Depatemen Engineering & Marketing	25	25/115×53=11.52	12
5	Departemen Accounting	15	15/115×53=6,91	7
6	Bagian lain-lain	20	20/115×53=9,21	9
	Total	**115**		**53**

Sumber: Karyawan Hotel Muria Semarang Bulan September 2011 – Bulan September 2012

3.2 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian (Suharsimi, 2006:118). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.2.1 Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X1)

Motivasi kerja adalah faktor-faktor yang ada di dalam maupun di sekitar pegawai Hotel Muria Semarang yang mempengaruhi dalam pekerjaan. Indikatornya motivasi kerja dari teori hierarki kebutuhan diukur dari teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari :

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
b. Kebutuhan rasa aman (*safety-need)*
c. Kebutuhan sosial (*social-need*)
d. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization-need*)

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai Hotel Muria Semarang pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja. Lingkungan kerja di ukur dari Nitisemito (1992:159) dan Sedarmayanti (2009:28) terdiri dari:

a. Suasana kerja
b. Hubungan dengan rekan kerja
c. Tersedianya fasilitas kerja

d. Penerangan/cahaya
e. Sirkulasi udara
f. Kebisingan
g. Bau tidak sedap
h. Keamanan

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja (Y), adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan Hotel Muria Semarang di dalam melaksanakan pekerjaannya

Indikator kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) adalah:

a. Kuantitas
b. Kualitas
c. Keandalan
d. Kehadiran
e. Kemampuan Bekerjasama

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai Motivasi, Lingkungan kerja, dan kinerja yang diisi oleh karyawan Hotel Muria Semarang.

2. Data Sekunder

   Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan Hotel Muria Semarang.

3.2.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penellitian 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 Hotel Muria Semarang. Data internal berupa data poin penilaian hasil karya karyawan, profil dan stuktur organisasi Hotel Muria Semarang dan jawaban hasil pengisian kuesioner.

3.4 Metode pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

1. Angket (kuesioner)

Teknik angket adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Umar, Husein. 2005:82). Pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data.

2. Dokumentasi

   Teknik dokumentasi adalah pengumpulan data dan informasi melalui arsip dan dokumentasi (Umar, Husein. 2005.:83). Untuk memperoleh data pendukung yang dibutuhkan dari sumber yang dapat dipercaya, maka digunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi berguna untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan dan data tentang gambaran umum Hotel Muria Semarang, dan data-data lain yang mendukung.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006:168). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan tehnik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson (dalam Suharsimi, 2006: 170) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

X : skor butir

Y : skor total yang diperoleh

N : jumlah responden

(Arikunto, Suharsimi, 2006:170)

Dalam rumus *Korelasi Product Moment* dari pearson, suatu indikator dikatakan valid apabila N = 30 dan α = 0,05 maka r tabel = 0,361 dengan ketentuan:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,361) = valid

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$ (0,361) = tidak valid

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 16 (*Statistical Product and Service Solution*) dimana r_{hitung} tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

a. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.3 : Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Karyawan

No.	*pertanyaan*	r_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	P1	0,523	0,361	Valid
2	P2	0,448	0,361	Valid
3	P3	0,495	0,361	Valid
4	P4	0,676	0,361	Valid
5	P5	0,429	0,361	Valid
6	P6	0,454	0,361	Valid
7	P7	0,126	0,361	Tidak Valid
8	P8	0,584	0,361	Valid
9	P9	0,536	0,361	Valid
10	P10	0,469	0,361	Valid
11	P11	0,613	0,361	Valid

Sumber:Data uji coba tahun 2013,diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk N = 30 dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja yang digunakan dalam penelitian ini ada yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomor 7. Sehingga pertanyaan nomor 7 dihapus, karena sudah terwakili oleh pertanyaan selanjutnya dan tidak digunakan dalam pengambilan data dan 10 pertanyaan yang valid dapat digunakan dalam pengambilan data.

b. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 3.4 : Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No.	*pertanyaan*	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
11	P12	0,763	0,361	Valid
12	P13	0,609	0,361	Valid
13	P14	0,744	0,361	Valid
14	P15	0,480	0,361	Valid
15	P16	0,715	0,361	Valid
16	P17	0,689	0,361	Valid
17	P18	0,226	0,361	Tidak Valid
18	P19	0,616	0,361	Valid
19	P20	0,689	0,361	Valid
20	P21	0,530	0,361	Valid
21	P22	0,627	0,361	Valid
22	P23	0,408	0,361	Valid

Sumber:Data uji coba tahun 2013,diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk N = 30 dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi yang digunakan dalam penelitian ini ada yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomer 18. Sehingga pertanyaan nomer 18 dihapus, karena sudah terwakili oleh pertanyaan selanjutnya dan tidak digunakan dalam pengambilan data dan 11 pernyataan yang valid dapat digunakan dalam pengambilan data.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3.5 : Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No.	*pertanyaan*	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
22	P24	0,622	0,361	Valid
23	P25	0,591	0,361	Valid
24	P26	0,586	0,361	Valid
25	P27	0,646	0,361	Valid
26	P28	0,591	0,361	Valid
27	P29	0,266	0,361	Tidak Valid
28	P30	0,589	0,361	Valid
29	P31	0,540	0,361	Valid
30	P32	0,772	0,361	Valid
31	P33	0,580	0,361	Valid
32	P34	0,539	0,361	Valid
33	P35	0,577	0,361	Valid
34	P36	0,530	0,361	Valid
35	P36	0,502	0,361	Valid
36	P38	0,529	0,361	Valid
37	P39	0,722	0,361	Valid
38	P40	0,565	0,361	Valid

Sumber:Data uji coba tahun 2013,diolah

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk N = 30 dengan taraf signifikan 5% adalah 0,361. Demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini ada yang tidak valid, yaitu pertanyaan nomer 29. Sehingga pertanyaan nomer 29 dihapus, karena sudah terwakili oleh pertanyaan selanjutnya

dan tidak digunakan dalam pengambilan data dan 16 pernyataan yang valid dapat digunakan dalam pengambilan data.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006:178). Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus Alpha Cronbach (Suharsimi, 2006:196) :

$$r_{11} = \left[\frac{K}{K-1}\right]\left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right]$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum {\sigma_b}^2$ = Jumlah varians butir

${\sigma_t}^2$ = Varians total

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009:45). Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2009:46) Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS Ver 16.

Tabel 3.6 : Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kinerja	0,818	0,60	Reliabel
2	Motivasi	0,889	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.903	0,60	Reliabel

Sumber: Data uji coba tahun 2013, diolah

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil *Cronbach's Alpha* setiap variabel lebih dari standar minimal *Cronbach's Alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja reliabel.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006: 147). Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan

membentuk suatu satu garis lurus diagonal, dan ploting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi standar normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.Untuk mengetahui adanya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolinieritas.

3.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian terhadap heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS. Apabila pola *scatter plot* membentuk pola tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien dalam sampel besar maupun kecil. Jika

tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu :

a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1, X_2, 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 :

$$DP = \frac{n}{N} \text{ x } 100\ \%$$

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

3.7.2 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 Hotel Muria Semarang. Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008:258) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y : Variabel dependent (kinerja karyawan)

a : Koefisien regresi (konstanta)

b_1 : Koefisien regresi motivasi kerja

b_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

X_1 : Variabel independent (motivasi kerja)

X_2 : Variabel independent (lingkungan kerja)

3.7.3 Uji Hipotesis

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

Uji partial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu motivasi (X1) dan lingkungan (X2) 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 signifikasi yang ditetapkan adalah 5%. adalah :

1) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat atau tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat atau ada pengaruh antara variabel yang diuji.

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

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu motivasi (X1) dan lingkungan (X2) 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 Ho diterima dan Ha ditolak, atau variabel bebas dari model regresi linier tidak mampu menjelaskan variabel terikat.

2) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, atau variabel bebas dari model regresi linier mampu menjelaskan variabel terikat.

3.7.4 Koefisien Determinasi (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” (Ghozali, 2009 : 83).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1.1 Sejarah dan perkembangan Hotel Muria Semarang

Hotel Muria didirikan pada tahun 1997 dengan jumlah kamar sebanyak 13 kamar. Pada saat itu Hotel Muria masih berstatus Losmen. Dengan fasilitas yang masih sederhana dalam operasionalnya Hotel muria selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada setipa pelanggan (customer satisfaction). Adapun pemilik Losmen Muria pada saat itu adalah H. Subari, S.H. beliau sekarang berdomisili di Jakarta dan saat ini dialihkan kepada anaknya yang bernama Bapak Heru Isnawan.

Melihat bahwa bisnis perhotelan mempunyai masa depan yang cerah, maka Losmen Muria mengembangkan usahanya dengan menambah fasilitas kamar yang sesuai dengan kebutuhan tamu. Pada tahun 1982 Losmen Muria berkembang menjadi Hotel Muria. Sejak saat itu kamar-kamar Hotel Muria telah dilengkapi dengan air conditioner, televisi dan video program. Pada tahun 1990 dalam rangka memperingati Hari Ibu ke-62 Hotel muria berhasil meraih juara satu.

Bertambahnya fasilitas kamar ditunjang dengan terjaminnya kebersihan lingkungan ternyata menimbulkan dampak bagi kemajuan hotel dimana tingkat

hunian kamar saat ini menjadi semakin meningkat. Sehingga untuk mengantisipasi permintaan pasar yang semakin meningkat Hotel Muria mengembangkan usahanya dengan melakukan penambahan kamar yang semula 13 kamar menjadi 50 kamar, yang terdiri dari 47 kamar untuk disewakan dan 3 kamar untuk keluarga. Dengan ekspansi tersebut diharapkan tamu-tamu yang menginap tidak hanya "walk in guest" (tamu dalam perjalanan) melainkan tamu grup atau rombongan.

Pada tahun 1991 Hotel Muria berkembang menjadi hotel berbintang satu. Status bintang satu ini ditetapkan pada tanggal 24 Juni 1991 oleh Direktorat Jendral Pariwisata yang pada saat itu dijabat oleh Joop Ave, fasilitas kamar lebih ditingkatkan lagi, selain dilengkapi dengan telepon, bath up (kamar mandi), antena parabola dan sound system. Disamping itu dibangun convention hall (ruang konvensi) yang berkapasitas sebanyak 250 orang, dilengkapi dengan fasilitas air conditioner (alat pendingin), over head projector (alat dengan gambar), sound sytem dan water board (washtafel). Ruang pertemuan tersebut dinamakan "GARUDA ROOM". Untuk keperluan meeting dengan kapasitas kecil dibangun juga ruang pertemuan dengan nama "PARKIT ROOM", ruangan ini hanya memiliki kapasitas maksimal 60 orang.

Pada tahun 1994 dibangun sebuah hotel sebagai clain Hotel Muria (pengembangan) yang didirikan di Jl. S. Parman No. 29 Semarang yaitu Hotel Grasia. Dalam memperingati Hari Bhakti "PARPOSTEL" tahun 1995 Hotel Muria berhasil meraih prestasi terbaik dibidang pengembangan dan pemanfaatan sumber daya manusia pada usaha pariwisata, pos dan telekomunikasi tingkat Jawa

Tengah. Pada tahun itu Hotel Muria juga mendapatkan penghargaan sebagai peringkat ke-3 dalam pemungutan pajak pembangunan se-kotamadya Semarang.

Persaingan yang ketat semakin dirasakan bagi pengusaha-pengusaha dibidang perhotelan. Sehingga Hotel Muria pun tidak tinggal diam dan senanantiasa melakukan kebijakan perusahaan untuk meningkatkan volume penjualan. Hal ini dilakukan melalui promosi secara terus menerus. Pada tahun 1996 Hotel Muria bekerjasama dengan perumka (Perusahaan Umum Kereta Api) untuk mendirikan counter hotel (tempat pelayanan) di Stasiun Tawang Semarang. Selain itu dibidang pengembangan sumber daya manusia didirikan sebuah lembaga yang dinamakan Lembaga Pendidikan Ketrampilan Grafis.

Struktur organisasi pada Hotel Muria Semarang berguna menunjang efesiensi dan efektivitas perusahaan, diperlukan satu organisasi yang lebih baik dan terencana sehingga dapat membantu mengatur dan mengarahkan aktivitas internal perusahaan sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai, karena diperlukan bagan organisasi untuk menggambarkan masing-masing bagian yang ada serta fungsinya dalam organisasi.

Salah satu upaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik yaitu dengan membuat struktur organisasi yang merupakan bagan yang menunjukkan hubungan serta gambaran pekerjaan atau pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian dalam organisasi sehingga memudahkan pimpinan dalam pengawasan dan tanggung jawab dari bawahan.

Tugas karyawan Hotel Muria Semarang :

1. *Residence Manager*

   Tugasnya :

   Sebagai pemimpin yang bertanggung jawab atas keseluruhan hotel

2. *Presiden Manager*

   Tugasnya :

   a. Menyediakan kebutuhan hotel
   b. Menrima laporan dari manager
   c. Menerima laporan harian tentang keluar masuknya uang dari manager
   d. Membuat kreasi baru untuk peningkatan hotel
   e. Menentukan gaji karyawan

3. *Front Office Manager (FOM)*

   Tugasnya :

   a. Menerima pesanan dari tamu
   b. Memberikan informasi
   c. Menerima dan mengakomodasi tamu
   d. Menerima pembayaran dari tamu

4. *Front Office Supervisor (FOS)*

   Tugasnya :

   a. Memberikan pelayanan dalam penerimaan
   b. Memberikan informasi mengenai pelayanan yang diberikan oleh tamu hotel
   c. Menunjukkan kamar

d. Memberikan kunci kamar

5. *Front Office Cashier (FOC)*

   Tugasnya :

   Melaksanakan penerimaan atau pembayaran uang dari tamu.

6. *Reception*

   Tugasnya :

   a. Menyelesaikan administrasi check in dan check out
   b. Menyelesaikan rekening-rekening hotel yang belum terbayar
   c. Bertanggung jawab atas penyiapan kamar, mulai dari kebersihan area kamar hingga perlengkapan

7. *Telephone Operator*

   Tugasnya :

   Melaksanakan hubungan antara tamu hotel dengan pihak luar dan sebaliknya, melalui sarana telepon atau faximilie.

8. *Bell Boy*

   Tugasnya :

   a. Membukakan pintu ketika tamu datang maupun pergi
   b. Mengantarkan dan membawakan barang bawaan tamu ke kamar

9. *Executive House keeping*

   Tugasnya :

   Bertanggung jawab kepada anak buahnya demi kelancaran kerja serta keseluruhan.

10. *House keeping Supervisor*

    Tugasnya :

    Bertanggung jawab secara keseluruhan tentang kelancaran jalannya operasidi bagian pembersihan kamar.

11. *Room Boy*

    Tugasnya :

    a. Bertanggung jawab atas penyediaan kamar untuk tamu
    b. Membersihkan area kamar hingga perlengkapannya

12. *Engginering*

    Tugasnya :

    Memperbaiki kerusakan-kerusakan yang ada di dalam kamar dan area hotel secara keseluruhan.

13. *Houseman*

    Tugasnya :

    Bertanggung jawab atas pemeliharaan dan kebersihan public area, kantor dan meme\perindah taman dan tanaman serta kebersihan diluar ruangan hotel.

14. *Gardener*

    Tugasnya :

    Memelihara keindahan kebun dan taman-taman dalam lingkungan hotel.

15. *Food and Baverage Manager*

    Tugasnya :

    a. Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional restoran dan dapur secara keseluruhan

b. Bertanggung jawab atas pencapaian pendapatan penjualan makanan dan minuman serta pendapatan lain-lain yang berada dibawah kewenangannya
c. Memimpin kegiatan pengoperasian restoran dan dapur
d. Memberi petunjuk dan membagi tugas-tugas kepad aseluruh bawahannya sesuai pangkat, bakat dan kemampuannya

16. Food and Baverage Supervisor

Tugasnya :

a. Mewakili Food Baverage manager pada waktu pagi
b. Mengawasi kerjanya karyawan

17. Waiter

Tugasnya :

a. Mengatur meja dan kursi
b. Memasang kain moulton dan tapelak meja sesuai dengan ukuran yang dibutuhkan
c. Menata peralatan makan dan minum di meja restoran sesuai dengan menu yang digunakan
d. Menerima slip order dan meneruskan pesanan makanan dan minuman kepada pihak terkait untuk diproses
e. Mengambil makanan dan minuman yang telah diproses kemudian menyajikan dengan tata cara dan urutan yang benar kepada pelanggan yang memesannya

f. Clear up makan dan minum yang telah selesai atau peralatan yang tidak digunakan
g. Mengirim barang jenis linen yang kotor kebagian laundry untuk dicuci dan membawa kembali linen yang bersih sesuai dengan kebutuhan
h. Membawa peralatan restauran yang kotor kebagian dishwater untuk dicuci dan membawa kembali barang yang bersih sesuai dengan kebutuhan
i. Mengganti asbak yang telah ada puntung rokok dengan asbak yang bersih
j. Melipat napkin sesuai variasi lipatan yang telah ditentukan

18. Cook Waiter

Tugasnya :

a. Mengontrol bahan makanan, bumbu-bumbu dan sayur mayur sesuai dengan kebutuhan dapur
b. Mengolah makanan sesuai order yang ditulis
c. Mengecek bahan makanan, bumbu-bumbu, sayur mayur yang diambil dari tempat penyimpanan
d. Mengatur makanan dan memberi garnish sesuai dengan standart penampilan makanan

19. Cook Helper

Tugasnya :

a. Membantu memasak jenis makanan yang sudah diolah pada saat cook sibuk
b. Membersihkan tempat setelah digunakan
c. Menyiapkan bahan olahan, membersihkan, memotong, mengiris, dan memblender bumbu untuk membantu keperluan cook dalam memasak sesuai order

20. Dishwasher

Tugasnya :

a. Membersihkan dan menjaga area dapur
b. Membersihkan dan menjaga kebersihan mesin atau perlengkapan dapur
c. Menyediakan peralatan keperluan restoran khususnya glssware, siver ware dan china ware
d. Menyediakan tempat sampah dan membuang sampah
e. Membersihkan alat-alat kotor

21. Security

Tugasnya :

Menjaga dan memelihara ketertiban di dalam dan di luar hotel.

22. Accounting Cashier

Tugasnya :

Mengolah keuangan, baik penerimaan maupun pengeluaran uang hotel.

23. Purchaser

Tugasnya :

Melaksanakan pembelian dan penerimaan barang-barang (alat-alat perlengkapan) keperluan hotel.

24. Store Attendant

Tugasnya :

Melayani pegawai untuk mengambil barang digudang.

4.1.2 Deskriptif Persentase

4.1.2.1 Variabel Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada data variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 : Hasil Perhitungan Deskriptif Persentase Variabel Kinerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	1	1,89%	Sangat Setuju
2	42	79,25%	Setuju
3	10	18,87%	Kurang Setuju
4	0	0,00%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Dari tabel 4.1 di atas, sebanyak 79,36% menyatakan setuju, berdasarkan skor total variabel kinerja adalah 1936 atau sebesar 73,06% kinerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar karyawan mempunyai motivasi

yang baik dan lingkungan kerja yang sudah baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

4.1.2.1.1 Kuantitas Kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

Hasil analisis deskriptif persentase kuantitas kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kuantitas Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	6	11,32%	Sangat Setuju
2	43	81,13%	Setuju
3	4	7,55%	Kurang Setuju
4	0	0,00%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Dari tabel 4.2 diatas hasil penelitian kuantitas kerja sebanyak 81,13% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kuantitas kerja sebesar 409 atau 77,17% kuantitas kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan sudah menyelesaikan pekerjaan yg lebih baik dari standart dan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan.

4.1.2.1.2 Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

Hasil analisis deskriptif persentase kualitas kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kualitas Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	44	83,02%	Setuju
3	2	3,77%	Kurang Setuju
4	0	0,00%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Dari tabel 4.3 diatas hasil penelitian kualitas kerja sebanyak 83,02% menyatakan setuju, berdasakan skor total indikator kualitas kerja sebesar 415 atau 78,30% jadi kualitas kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kualitas kerja yang baik seperti dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4.1.2.1.3 Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2009:14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

Hasil analisis deskriptif persentase keandalan di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Keandalan

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	2	3,77%	Sangat Setuju
2	33	62,66%	Setuju
3	15	28,30%	Kurang Setuju
4	3	5,66%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Dari tabel 4.4 diatas hasil penelitian keandalan sebanyak 62,66% menyatakan setuju, berdasarkan skor total indikator keandalan sebesar 361 atau 68,11% jadi keandalan termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui sebagian karyawan memiliki keandalan kerja yang baik seperti ketepatan dalam melakukan pekerjaannya tetapi sebagian karyawan juga memiliki keandalan yang cukup baik sehingga atasan dapat mengupayakan untuk meningkatkannya seperti diadakannya pelatihan dan pengembangan kerja.

4.1.2.1.4 Kehadiran

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

Hasil analisis deskriptif persentase kehadiran di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kehadiran

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	1	1,89%	Sangat Setuju
2	36	67,92%	Setuju
3	14	26,42%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.5 diatas hasil penelitian kehadiran sebanyak 67,92% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kehadiran sebesar 365 atau 68,87% jadi kehadiran termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat diketahui sebagian karyawan memiliki kehadiran kerja sudah baik.

4.1.2.1.5 Kemampuan Bekerjasama

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.

Hasil analisis deskriptif persentase kemampuan bekerjasama di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6 : Hasil Perhitungan Deskriptif indikator Kemampuan Bekerjasama

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	5	9,43%	Sangat Setuju
2	38	71,70%	Setuju
3	8	15,09%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.6 diatas hasil penelitian kemampuan bekerjasama sebanyak 71,70% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kemampuan bekerjasama sebesar 386 atau 72,83% maka kemampuan bekerjasama termasuk dalam kategori baik. Sebagian besar karyawan dapat bekerja sama dengan baik dengan yang lain seperti sering melakukan koordinasi dengan karyawan lain dalam menyelesaikan tugas bersama sehingga pekerjaan juga cepat selesai.

4.1.2.2 Motivasi (X1)

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005:301). 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.

Hasil analisis deskriptif persentase variabel motivasi di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 : Hasil Perhitungan Deskriptif indikator Motivasi

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	4	7,55%	Sangat Setuju
2	29	54,72%	Setuju
3	18	33,96%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan dari tabel 4.7 di atas, sebanyak 54,72% menyatakan setuju, berdasarkan total skor variabel motivasi sebesar 2050 atau 70,33% maka motivasi termasuk dalam kategori baik. Hal ini karena sebagian besar karyawan mempunyai motivasi kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan juga baik.

4.1.2.2.1 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.

Hasil analisis deskriptif persentase kebutuhan fisiologis Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kebutuhan Fisiologis

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	30	56,60%	Setuju
3	10	18,87%	Kurang Setuju
4	5	9,43%	Tidak Setuju
5	1	1,89%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.8 diatas hasil penelitian kebutuhan fisiologis sebanyak 56,60% menyatakan setuju, berdasarkan skor total indikator kebutuhan fisiologis sebesar 379 atau 71,51% jadi kebutuhan fisiologis termasuk dalam kategori baik. Hal ini disebabkan karena terpenuhinya kebutuhan tempat tinggal seperti sandang dan sebagian karyawan sudah terpenuhi akan kebutuhan makan dan minumnya.

4.1.2.2.3 Kebutuhan Rasa Aman

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.

Hasil analisis deskriptif persentase kebutuhan rasa aman di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kebutuhan Rasa Aman

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	3	5,66%	Sangat Setuju
2	24	45,28%	Setuju
3	12	22,64%	Kurang Setuju
4	14	26,42%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.9 diatas hasil penelitian kebutuhan rasa aman sebanyak 45,28% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kebutuhan rasa aman sebesar 346 atau 65,28% jadi kebutuhan rasa aman termasuk dalam kategori cukup baik. Dapat diketahui sebagian besar karyawan akan rasa aman sudah terpenuhi seperti adanya jaminan asuransi keselamatan dan kesehatan. Tetapi sebagian juga rasa aman karyawan belum terpenuhi seperti jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan.

4.1.2.2.4 Kebutuhan Sosial

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana 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.

Hasil analisis deskriptif persentase kebutuhan Sosial di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kebutuhan Sosial

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	3	5,66%	Sangat Setuju
2	26	49,06%	Setuju
3	7	13,21%	Kurang Setuju
4	15	28,30%	Tidak Setuju
5	2	3,77%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.10 diatas hasil penelitian kebutuhan sosial sebanyak 49,06% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kebutuhan sosial sebesar 342 atau 64,53% sehingga kebutuhan sosial termasuk dalam kategori cukup baik. Sebagian karyawan sudah terpenuhi akan kebutuhan sosial seperti tidak dibeda-bedakan antara karyawan satu dengan karyawan lain, adanya kelompok kerja yang kompak, dan adanya interaksi dengan rekan sekerja dalam bercakap-cakap, tetapi ada juga karyawan yang kurang berinteraksi dengan karyawan lain.

4.1.2.2.5 Kebutuhan Penghargaan Diri

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

Hasil analisis deskriptif persentase kebutuhan penghargaan diri di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11 : Hasil Perhitungan Deskriptif indikator Penghargaan Diri

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	2	3,77%	Sangat Setuju
2	23	43,40%	Setuju
3	22	41,51%	Kurang Setuju
4	5	9,43%	Tidak Setuju
5	1	1,89%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.11 diatas hasil penelitian kebutuhan penghargaan diri sebanyak 43,40% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kebutuhan penghargaan diri sebesar 541 atau 68,05% jadi kebutuhan penghargaan diri termasuk dalam kategori baik. Seperti sebagian juga sudah terpenuhinya kebutuhan penghargaan diri seperti adanya pujian dari atasan atas hasil kerja yang memuaskan.

4.1.2.2.6 Kebutuhan Aktualisasi Diri

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

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

Hasil analisis deskriptif persentase kebutuhan aktualisasi diri di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 : Hasil Perhitungan Deskriptif indikator Aktualisasi Diri

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	21	39,62%	Sangat Setuju
2	26	49,06%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	3	5,66%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.12 diatas hasil penelitian kebutuhan aktualisasi diri sebanyak 49,06% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kebutuhan aktualisasi diri sebesar 442 atau 83,40% jadi kebutuhan aktualisasi diri termasuk dalam kategori baik. Adanya kebebasan dalam menyampaikan pendapat/ide/gagasan.

4.1.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Menurut Sedarmayanti (2001 : 137) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah: penerangan/cahaya, temperatur/suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara,

kebisingan, setaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik dan keamanan di tempat kerja.

Hasil analisis deskriptif persentase variabel lingkungan kerja Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 : Hasil Perhitungan Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	29	54,72%	Setuju
3	16	30,19%	Kurang Setuju
4	1	1,89%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, hasil penelitian lingkunga kerja sebanyak 54,72% menyatakan setuju, berdasarkan total skor variabel lingkungan kerja sebesar 2050 atau 70,33% lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Seperti suasana kerja yang nyaman, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, adanya pencahayaan yang cukup, tidak adanya bau tidak sedap di ruangan, kebisingan dan keamanan perusahaan yang terjaga.

Secara lebih rinci gambaran tentang lingkungan kerja ditinjau dari tiap-tiap indikator dapat disajikan sebagai berikut:

4.1.2.3.1 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 (Saydam, 1996:381).

Hasil analisis deskriptif persentase suasana kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Suasana Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	16	30,19%	Sangat Setuju
2	28	52,83%	Setuju
3	5	9,43%	Kurang Setuju
4	4	7,55%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.14 diatas hasil penelitian suasana kerja sebanyak 52,83% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator suasana kerja sebesar 420 atau 79,25% jadi suasana kerja termasuk dalam kategori baik. Kebersihan

yang terjaga dan suasana keja yang kondusif dengan adanya fasilitas yang memadai dalam bekerja.

4.1.2.3.2 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.

Hasil analisis deskriptif persentase hubungan dengan kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Hubungan Dengan Rekan Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	13,21%	Sangat Setuju
2	38	71,70%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	5	9,43%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil penelitian hubungan dengan rekan kerja sebanyak 71,70% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator hubungan dengan rekan kerja sebesar 402 atau 75,85% jadi hubungan dengan rekan kerja kerja termasuk dalam kategori baik. Seperti adanya hubungan rekan kerja yang harmonis tetapi masih ada juga karyawan satu dengan karyawan lain

yang kurang harmonis. Pimpinan harusnya bisa menentramkan karyawan yang seperti ini seperti diadakannya kumpul bersama.

4.1.2.3.3 Tersedianya Fasilitas Kerja

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

Hasil analisis deskriptif persentase tersedianya fasilitas kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Tersedianya Fasilitas Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	10	18,87%	Sangat Setuju
2	34	64,15%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	6	11,32%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.16 diatas hasil penelitian tersedianya fasilitas kerja sebanyak 64,15% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator tersedianya fasilitas kerja sebesar 404 atau 76,23% jadi tersedianya fasilitas kerja termasuk dalam kategori baik. Seperti adanya kantin untuk istirahat, adanya musholla untuk beribadah.

4.1.2.3.4 Pencahayaan Di Tempat Kerja

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

Hasil analisis deskriptif persentase pencahayaan di tempat kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Pencahayaan Di Tempat Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	3	5,66%	Sangat Setuju
2	21	39,62%	Setuju
3	8	15,92%	Kurang Setuju
4	16	30,19%	Tidak Setuju
5	5	9,43%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.17 diatas hasil penelitian pencahayaan di tempat kerja sebanyak 39,62% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator pencahayaan di tempat kerja sebesar 321 atau 60,57% jadi pencahayaan di tempat kerja termasuk dalam kategori cukup baik. Seperti adanya penerangan cahaya

matahari dan listrik yang sesuai kebutuhan pemasanganya belum sesuai pada tempatnya.

4.1.2.3.5 Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

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

Hasil analisis deskriptif persentase sirkulasi udara di tempat kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	5	9,43%	Sangat Setuju
2	35	66,04%	Setuju
3	5	9,43%	Kurang Setuju
4	8	15,09%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.18 diatas hasil penelitian sirkulasi udara di tempat kerja sebanyak 66,04% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator sirkulasi udara di tempat kerja sebesar 392 atau 73,96% jadi sirkulasi udara di

tempat kerja termasuk dalam kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya ventilasi yang berfungsi dengan baik dan adanya tanaman disekitar tempat kerja yang membuat udara menjadi segar tetapi ada juga jumlah ventilasi yang kurang memadai dan tidak menunjang sirkulasi udara yang masuk dan keluar.

4.1.2.3.6 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.

Hasil analisis deskriptif persentase kebisingan di tempat kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Kebisingan Di Tempat Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	7	15,09%	Sangat Setuju
2	37	75,47%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	6	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.19 diatas hasil penelitian kebisingan di tempat kerja sebanyak 75,47% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator kebisingan

di tempat kerja sebesar 401 atau 75,66% jadi kebisingan di tempat kerja termasuk dalam kategori baik. Dapat dilihat dari kebisingan yang dikarenakan lalu lalang kendaraan tidak terjadi karena tertutup dengan pintu yang sangat rapat.

4.1.2.3.7 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.

Hasil analisis deskriptif persentase bau tidak sedap di tempat kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Bau Tidak Sedap Di Tempat Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	8	15,09%	Sangat Setuju
2	40	75,47%	Setuju
3	3	5,66%	Kurang Setuju
4	2	3,77%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.20 diatas hasil penelitian bau tidak sedap di tempat kerja sebanyak 75,47% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator bau tidak sedap di tempat kerja sebesar 418 atau 78,87% jadi bau tidak sedap di

tempat kerja termasuk dalam kategori baik. Karena bisa dibantu dengan adanya AC di ruangan dan adanya pewangi ruangan.

4.1.2.3.8 Keamanan Di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Hasil analisis deskriptif persentase keamanan di tempat kerja di Hotel Muria Semarang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21 : Hasil Perhitungan Deskriptif Indikator Keamanan Di Tempat Kerja

No.	Frekuensi	Persentase	Jawaban
1	10	18,87%	Sangat Setuju
2	33	62,26%	Setuju
3	5	9,43%	Kurang Setuju
4	5	9,43%	Tidak Setuju
5	0	0,00%	Sangat Tidak Setuju
Jumlah	53	100%	

Sumber: Penelitian Diolah, 2013

Berdasarkan tabel 4.21 diatas hasil penelitian keamanan di tempat kerja sebanyak 62,26% menyatakan setuju, berdasarkan total skor indikator keamanan di tempat kerja sebesar 399 atau 75,28% jadi keamanan di tempat kerja termasuk

dalam kategori baik. Yaitu dengan adanya satpam di lingkungan perusahaan dan adanya parkir kendaraan supaya karyawan tenang dalam bekerja.

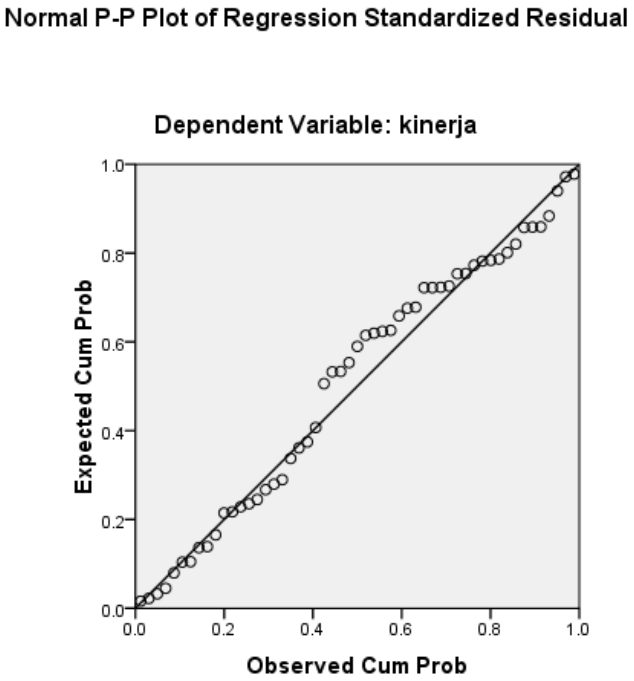
Tabel 4.22 : Deskriptif Persentase Per Variabel

No.	Interval (%)	Kriteria	Kinerja	Motivasi	Lingkungan
1	>84%-100%	Sangat Baik			
2	>68%-84%	Baik	73,06%	70,33%	74,55%
3	>52%-68%	Cukup Baik			
4	>36%-52%	Kurang Baik			
5	>20%-36%	Tidak Baik			

4.1.3 Uji Asumsi Klasik

4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistibusi normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *normal probability plot.* Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Grafik Normal P-P Plot

Terlihat dari gambar di atas bahwa plot / titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

4.1.3.2 Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya. Uji multikolinieritas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikoliniearitas dapat diketahui dengan melihat nilai *tolerance* (a) dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika

a hitung < a dan VIF hitung >VIF. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika a hitung > a dan VIF hitung lebih <VIF. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* <0.10 atau sama dengan nilai VIF >10. Hasil dari uji multikolinieritas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.23: Hasil output SPSS 16 Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.584	.347	.287	.578	1.730
	Lingkungan Kerja	.563	.298	.242	.578	1.730

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

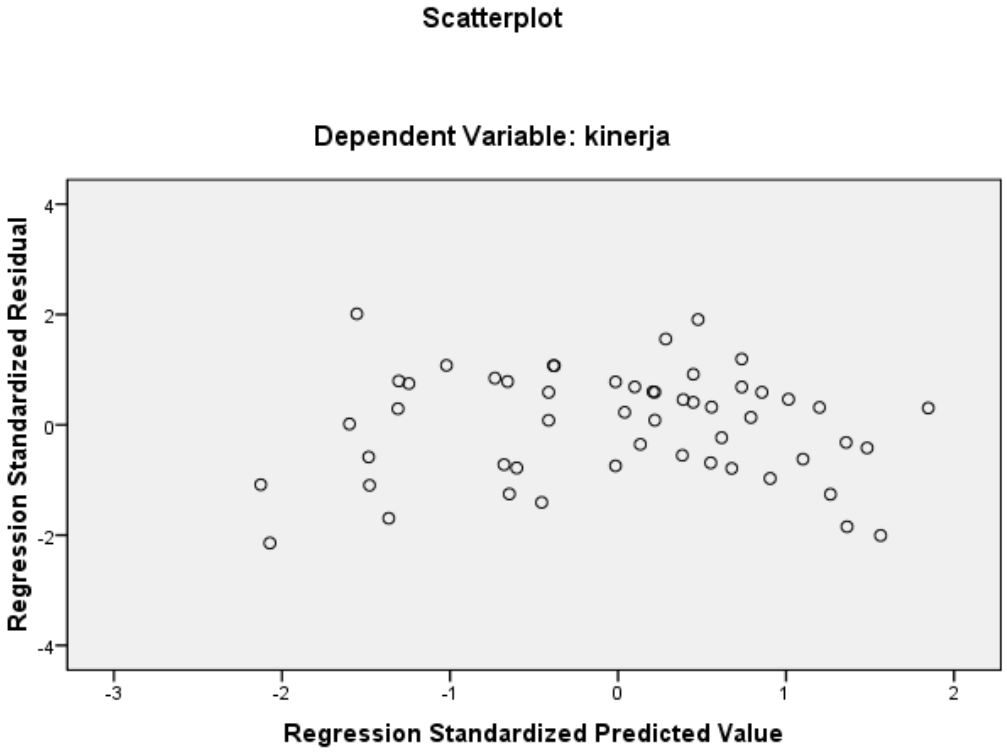
Berdasarkan hasil uji multikoliniearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memilki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai

varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada sactterplot titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPERD (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi – Y riil) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS 16 adalah sebagai berikut :



Gambar 4.2: Hasil output SPSS 16 uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar bahwa tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y.

Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

4.1.4 Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS 16, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24: Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
	Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
	Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 23.857 + 0.180\ X_1 + 0.94\ X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

1. Konstanta = 23.857.

Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja di asumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 23.857.

2. Koefisien Motivasi Kerja X1

   Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0.180. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.180.

3. Koefisien Lingkungan Kerja X2

   Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukan angka sebesar 0.94. menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan di ikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.94.

4.1.5 Uji Hipotesis

4.1.5.1 Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t, apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.25: *Coefficients*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
	Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
	Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t hitung = 2.619 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012.< 0,05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial H1 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung = 2.207 dengan nilai signifikansi sebesar 0,032. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara parsial H2 yang menyatakan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

4.1.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama sama.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 16 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel 4.26 : Uji Simultan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.201	2	64.600	16.646	.000[a]
	Residual	194.045	50	3.881		
	Total	323.245	52			

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai F hitung sebesar 16.646 dengan tingkat signifikasi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka Ho di tolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa secara simultan H3 yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di terima.

4.1.6 Koefisien Determinasi

4.1.6.1 Simultan

Untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai *Adjusted R Square* pada tabel Determinasi Simultan.

Tabel 4.27: Determinasi Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics
					Sig. F Change
1	.632[a]	.400	.376	1.970	.000

a. Predictors: (Constant), lingkungan, motivasi
b. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan tabel *Model Summary* diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,376. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan adalah 37,6%.

4.1.6.2 Parsial

Besarnya pengaruh variabel bebas secara parsial dapat diketahui dari kuadrat *partial correlation* di bawah ini :

Tabel 4.27: Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.584	.347	.287	.578	1.730
	Lingkungan Kerja	.563	.298	.242	.578	1.730

a. Dependent Variable: kinerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2013

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa kontribusi koefisien antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,347 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,347)^2$ sama dengan 0,1204 atau 12,04%. Besarnya koefisien antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0, 298 sehingga dapat diketahui bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(0,298)^2$ sama dengan 0,0888 atau 8,88%.

4.2 Pembahasan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,347 sehinggga r^2 adalah $(0,347)^2$ = 0,1204 atau 12,04% yang berarti sumbangan efektif untuk motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 12,04%. Secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi “ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Berdasarkan hasil penelitiaan di dapat indikasi yang rendah pada variabel motivasi pada indikator rasa aman dan kebutuhan sosial. Kondisi ini bisa dilihat dari jawaban responden dari kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan dan jaminan akan keselamatan kerja oleh sebagian karyawan serta dari kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara pegawai dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar pegawai. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya jaminan hari tua setelah masa kerja habis ataupun jaminan diikut sertakan dalam program jamsostek.

Disamping motivasi, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini di tunjukan dari hasil uji parsial yang diperoleh hasil dari koefisien korelasi parsial sebesar 0,298 sehinggga r^2 adalah $(0,298)^2$ = 0,0888 atau 8,88% yang berarti sumbangan efektif untuk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 8,88%. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, karena memperoleh signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga Ha yang berbunyi “ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang” diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja

yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000:183) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

Kontribusi Lingkungan kerja yang belum besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang. Kondisi ini berdasarkan skor jawaban dari responden pada indikator pencahayaan di tempat kerja yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Adanya pencahayaan pada tempat kerja bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang secara simultan maupun parsial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang sebesar 37,6%. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain motivasi dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini sebesar 62,4%. Besarnya pengaruh tersebut termasuk kecil, karena selain motivasi kerja masih banyak faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya saja meskipun lingkungan kerja sudah baik tetapi tingkat kepedulian terhadap lingkungan kurang, maka kinerja karyawan dapat menjadi kurang optimal. Meskipun lingkungan kerja baik namun tidak didukung oleh fasilitas lain yang memadai, maka kinerja karyawan juga dapat kurang optimal. Agar kita dapat mencapai kinerja karyawan yang maksimal, maka kita harus memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan semakin meningkat ketika faktor-faktor yang mempengaruhi berpengaruh secara selaras dan positif.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Adapun simpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, dengan kontribusi sebesar 12,04%.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, dengan kontribusi sebesar 8,88%.
3. Ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Muria Semarang, dengan kontribusi sebesar 37,6% , sedangkan sisanya sebesar 62,4% dipengaruhi oleh faktor faktor yang lain.

5.2 Saran

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

1. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel motivasi kerja pada indikator kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan masa depan yang lebih baik dari perusahaan oleh sebagian karyawan serta dari indikator kebutuhan sosial yaitu kurangnya interaksi antara karyawan dalam bekerja dan sikap acuh tak acuh antar karyawan. Diharapkan dari kebutuhan rasa aman bisa diatasi seperti dengan adanya dana pensiun setelah masa kerja habis ataupun jaminan hari tua. Dari kebutuhan sosial bisa diatasi dengan perusahaan mengadakan tour atau rekreasi dengan karyawan agar hubungan karyawan makin erat, membuat kelompok kerja bagi karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan membuat acara keakraban antar karyawan.
2. Dari hasil penelitian di dapat indikasi kelemahan pada variabel lingkungan kerja pada indikator pencahayaan yaitu pencahayaan lampu pada tempat kerja masih kurang dan tidak memadai bisa disebabkan karena pemasangan lampu yang tidak tepat dan menyilaukan mata ketika bekerja. Diharapkan dari indikator pencahayaan bisa diatasi dengan memasang lampu pada tempat yang strategis dan tidak menyilaukan mata dan pemasangan kaca pada atap guna pencahayaan dari matahari disesuaikan dengan kondisi tempat kerja agar tidak menyilaukan mata ketika bekerja, sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006 *Prosedur Penelitian : suatu Pendekatan Praktik*. Cetakan Ketigabelas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologo Industri*. Liberty. Yogyakarta.

Firnidia, Linda. 2008. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.* Semarang. Universitas Negeri Semarang.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: B-P UNDIP.

Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta. Andi Offset.

Grifin, R.W. 2003. Manajemen. Jakarta. Erlangga.

Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Press.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.

Umar, Husein. 2005. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Edisi Baru. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
_____.2000. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai, veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, Stephen, P. 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga

Sari, Emilia Noviani Asta. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II.* Semarang. Universitas Negeri Semarang.

Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

_____. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Sugiyono. 2008. Metode *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wursanto, Ig. 2005. *Dasar-Dasar Ilmu organisasi*. Yogyakarta. Andi Offset.

LAMPIRAN 1

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG (UNNES)
FAKULTAS EKONOMI (FE)
JURUSAN MANAJEMEN

Yth. Bapak/ Ibu Karyawan
Hotel Muria Semarang
Di Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Semarang, maka saya:

Nama : Arta Adi Kusuma
NIM : 7350406002
Jurusan : Manajemen SDM S1

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

Kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan studi dan sama sekali tidak ada sangkut pautnya dengan status Bapak/ Ibu dalam pekerjaan. Kami akan menjaga kerahasiaan jawaban Bapak/ Ibu.

Atas bantuan dan kesediaan Bapak/ Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti

ArtaAdi Kusuma

KUESIONER MENGENAI DATA PRIBADI

No. Responden:.....

1. Nama : .....
2. Jenis kelamin* : [ ] Pria [ ] Wanita
3. Umur : .....Tahun
4. Pendidikan Terakhir* : [ ] SLTP [ ] Diploma/Sarjana
   [ ] SLTA [ ] Lain-lain
5. Status perkawinan* : [ ] Menikah [ ] Belum menikah [ ] Duda/janda
6. Lama Bekerja* : [ ] Antara 1 bulan sampai 1 tahun
   [ ] Antara 1 tahun sampai 2 tahun
   [ ] Lebih dari 2 tahun

* Berilah tanda *Check list* (√) pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Kuesionerinitediridaripertanyaandengan 5 alternatifjawaban
2. Cara mengisijawabandengancara memberitandacentang (√) padakolom:
   - ❖ SangatSetuju (SS)
   - ❖ Setuju (S)
   - ❖ Kurang Setuju (KS)
   - ❖ TidakSetuju (TS)
   - ❖ SangatTidakSetuju (STS)
3. ApabilaBapak/ Ibumerasajawaban yang telahdipilihkurangtepat, makadapatdiperbaikidenganmemberitandasamadengan (=) padajawabanyangdirasakurangtepattersebut, kemudianberilahtanda (√) padajawaban yang tepat.

   Contoh:

SS	S	KS	TS	STS
~~√~~	√			

KUESIONER

Variabel Kinerja

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

Variabel Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kebutuhan Fisiologi					
11.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya					
12.	Gaji sayacukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
	Kebutuhan Rasa Aman					
13.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan					
14.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
	Kebutuhan Sosial					
15.	Sayamerasatidakdibeda-bedakandengan rekan kerja dalambekerja					
16.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
	Kebutuhan Penghargaan Diri					
17.	Perusahaan memberikan bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
18.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan					
19.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan					
	Kebutuhan Aktualisasi Diri					
20.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
21.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja					

Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Suasana Kerja					
22.	Saya merasa suasana kerja di dalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik					
23.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan					
	Hubungan Dengan Rekan Kerja					
24.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
25.	Saya dan karyawan lain saling menghormati					
	Tersedianya Fasilitas Kerja					
26.	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah					
27.	Fasilitas kantin yang diberikan perusahaan					
	Pencahayaan					
28.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
29.	Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan tepat/tidak menyilaukan mata					
	Sirkulasi Udara					
30.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
31.	ventilasi diruang kerja karyawan berfungsi dengan baik					
	Kebisingan					
32.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin					
33.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan					
	Bau Tidak Sedap					
34.	Adanya AC membantu menghilangkan bau-bauan tidak sedap yang mengganggu di ruang					

	kerja sehingga merasa betah dalam bekerja					
35.	Adanya pewangi ruangan maembantu menhilangkan bau tidak sedap di dalm ruangan kerja					
	Keamanan					
36.	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin					
37.	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor, membuat saya tenang dalam bekerja					

Kisi-kisi Angket Penelitian

No.	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Kinerja (Y)	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Keandalan 4. Kehadiran 5. Kemampuan Bekerja Sama	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8 9, 10
2.	Motivasi Kerja (X_1)	1. KebutuhanFisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. KebutuhanSosial 4. KebutuhanPenghargaan Diri 5. KebutuhanAktualisasiDiri	11, 12 13, 14 15, 16 17, 18, 19 20, 21
3.	Lingkungan Kerja (X_2)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Pencahayaan 5. Sirkulasiudara 6. Kebisingan 7. Bautidaksedap 8. Keamanan	22, 23 24, 25 26, 27, 28, 29 30, 31 32, 33 34, 35, 36, 37

TERIMA KASIH

LAMPIRAN 2

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Kinerja karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	29.90	25.748	.523	.800
VAR00002	29.77	25.909	.448	.807
VAR00003	30.33	26.023	.495	.802
VAR00004	30.07	24.616	.676	.784
VAR00005	30.07	25.926	.429	.810
VAR00006	29.80	25.959	.454	.807
VAR00007	29.07	29.582	.126	.832

VAR00008	29.70	25.597	.584	.794
VAR00009	29.63	26.033	.539	.798
VAR00010	29.83	26.420	.469	.805
VAR00011	30.17	26.144	.613	.794

2. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Motivasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	35.00	58.483	.763	.870
VAR00002	34.73	60.547	.609	.880
VAR00003	35.07	58.202	.744	.871
VAR00004	34.93	64.202	.480	.886

VAR00005	34.13	60.740	.715	.874
VAR00006	35.03	59.895	.689	.875
VAR00007	34.37	68.999	.226	.897
VAR00008	34.57	61.564	.616	.879
VAR00009	35.03	59.895	.689	.875
VAR00010	34.03	64.447	.530	.884
VAR00011	34.00	62.828	.627	.879
VAR00012	35.27	65.513	.408	.890

3. Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

.903	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.70	99.734	.622	.895
VAR00002	60.00	102.345	.591	.897
VAR00003	59.73	100.616	.586	.897
VAR00004	60.20	106.166	.226	.908
VAR00005	60.03	98.309	.591	.896
VAR00006	59.77	99.909	.646	.895
VAR00007	60.63	98.516	.589	.896
VAR00008	59.77	99.082	.540	.898
VAR00009	60.03	94.792	.722	.891
VAR00010	59.93	100.133	.580	.897
VAR00011	59.77	99.909	.539	.898
VAR00012	59.97	102.102	.577	.897
VAR00013	59.90	97.679	.530	.899
VAR00014	59.80	100.855	.502	.899
VAR00015	60.23	100.599	.529	.898
VAR00016	60.03	94.792	.722	.891

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	59.70	99.734	.622	.895
VAR00002	60.00	102.345	.591	.897
VAR00003	59.73	100.616	.586	.897
VAR00004	60.20	106.166	.226	.908
VAR00005	60.03	98.309	.591	.896
VAR00006	59.77	99.909	.646	.895
VAR00007	60.63	98.516	.589	.896
VAR00008	59.77	99.082	.540	.898
VAR00009	60.03	94.792	.722	.891
VAR00010	59.93	100.133	.580	.897
VAR00011	59.77	99.909	.539	.898
VAR00012	59.97	102.102	.577	.897
VAR00013	59.90	97.679	.530	.899
VAR00014	59.80	100.855	.502	.899
VAR00015	60.23	100.599	.529	.898
VAR00016	60.03	94.792	.722	.891
VAR00017	59.70	99.390	.565	.897

LAMPIRAN 3

DATA PENELITIAN

No Resp	Kinerja										
	P1	**P2**	**P3**	**P4**	**P5**	**P6**	**P7**	**P8**	**P9**	**P10**	**SKOR**
1	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	**34**
2	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	**37**
3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	**35**
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	**33**
5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	**37**
6	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	**35**
7	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	**36**
8	4	4	5	5	3	2	5	4	5	1	**38**
9	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	**35**
10	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	**37**
11	4	3	3	4	3	3	2	4	3	2	**31**
12	3	4	4	3	3	3	2	4	4	3	**33**
13	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	**36**
14	4	3	4	4	2	2	2	3	3	2	**29**
15	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	**38**
16	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	**36**
17	5	4	5	4	3	3	3	4	4	3	**38**
18	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	**31**
19	4	4	4	4	3	3	2	4	3	3	**34**
20	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	**32**
21	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	**39**
22	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2	**34**
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**39**
24	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	**35**
25	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	**33**
26	4	4	5	4	5	2	3	4	4	3	**38**
27	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	**38**
28	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	**40**
29	3	5	3	4	3	4	3	4	5	4	**38**
30	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	**43**
31	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	**38**
32	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	**40**
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	**38**
34	5	4	4	4	4	3	2	5	5	4	**40**
35	5	4	4	4	3	3	2	5	5	4	**39**
36	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	**37**

37	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	**39**
38	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	**38**
39	5	5	3	3	4	3	2	4	4	3	**36**
40	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	**37**
41	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**39**
42	4	3	4	5	4	3	4	4	5	2	**38**
43	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	**36**
44	4	4	4	4	4	2	4	4	5	3	**38**
45	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	**36**
46	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	**37**
47	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	**37**
48	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**38**
49	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	**37**
50	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	**36**
51	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	**36**
52	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	**38**
53	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	**36**
Jumlah	**209**	**200**	**206**	**209**	**184**	**177**	**162**	**203**	**213**	**173**	**1936**

Motivasi											
P11	**P12**	**P13**	**P14**	**P15**	**P16**	**P17**	**P18**	**P19**	**P20**	**P21**	**SKOR**
4	3	1	4	2	1	4	5	3	4	4	**35**
4	3	1	4	2	1	4	5	2	4	4	**34**
5	5	3	4	5	5	5	3	3	5	5	**48**
4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**41**
4	3	2	4	3	4	4	4	3	5	5	**41**
5	4	4	4	3	5	5	2	2	5	5	**44**
5	4	4	4	3	5	5	2	2	5	5	**44**
3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	5	**40**
3	3	3	3	2	4	3	5	3	4	4	**37**
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	**38**
3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	**29**
3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	5	**32**
4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	**41**
3	3	1	3	2	2	3	4	2	3	4	**30**
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	**39**
4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	**43**
4	2	1	3	2	3	4	3	3	4	5	**34**
4	4	3	2	2	2	3	3	1	4	4	**32**
3	3	3	2	2	2	2	3	1	4	2	**27**
3	4	3	4	2	2	3	3	1	3	3	**31**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	**46**
4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	**38**
5	4	4	4	4	3	4	2	2	5	5	**42**
3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	**33**
4	2	1	4	4	2	4	2	1	4	4	**32**
5	4	2	5	4	3	4	3	3	5	5	**43**
4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	**38**
5	3	2	4	5	3	5	5	5	5	5	**47**
4	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	**49**
4	5	5	5	3	4	5	3	3	4	5	**46**
4	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	**48**
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**42**
4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	**37**
3	5	3	4	3	4	3	5	3	2	2	**37**
5	5	2	3	3	4	5	5	3	5	5	**45**
4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	**38**
2	4	2	4	4	2	4	4	4	5	5	**40**
4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	**38**
1	2	2	2	3	4	2	4	4	5	3	**32**

2	3	3	4	2	2	4	5	3	4	3	**35**
4	4	2	4	2	4	4	5	3	5	5	**42**
4	3	1	4	2	3	4	5	2	5	5	**38**
4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	5	**44**
4	2	4	4	2	4	4	5	3	4	4	**40**
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	**42**
4	3	1	4	3	2	4	5	3	4	4	**37**
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	**42**
4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	**40**
4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	**33**
2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	**28**
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**43**
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	**42**
2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	**33**
198	**181**	**153**	**193**	**170**	**172**	**195**	**193**	**153**	**220**	**222**	**2050**

Lingkungan Kerja																
P22	**P23**	**P24**	**P25**	**P26**	**P27**	**P28**	**P29**	**P30**	**P31**	**P32**	**P33**	**P34**	**P35**	**P36**	**P37**	**SKOR**
4	5	4	3	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	4	**57**
4	5	4	3	5	4	1	2	4	3	4	4	4	3	4	4	**58**
5	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	**65**
3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	**48**
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	**74**
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	**76**
5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	**71**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	**65**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	**63**
4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	**43**
5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**62**
4	3	2	3	2	2	1	1	1	3	4	4	3	3	2	2	**40**
4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	4	3	4	4	**53**
4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**61**
4	3	2	3	4	2	1	1	1	3	4	4	4	3	2	2	**43**
3	2	2	2	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	**50**
2	4	3	4	5	3	2	5	2	2	4	3	2	2	2	3	**48**
4	4	3	2	2	4	2	3	4	2	2	3	4	4	4	3	**50**
5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**
4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	**50**
5	5	5	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	**68**
2	5	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	4	4	4	3	**49**
3	3	4	3	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	4	2	**48**
4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	**65**
4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	**55**
5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	**75**
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**
5	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	2	4	2	**54**
4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**67**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	**66**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**
5	5	4	4	4	4	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	**68**
5	5	4	4	4	4	1	3	5	5	5	4	5	5	4	5	**68**
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**65**
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**65**
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	**63**
4	4	4	4	3	2	1	4	3	2	2	2	4	4	4	4	**51**

3	2	4	3	4	4	1	4	2	4	2	4	2	3	2	2	**46**
5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	5	5	5	4	**66**
5	5	5	5	5	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**65**
5	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	3	4	4	4	5	**65**
4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	**61**
5	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	**65**
4	3	3	4	3	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	**51**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	2	2	4	4	3	4	**52**
4	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	**54**
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	**63**
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**64**
218	**202**	**198**	**204**	**212**	**196**	**154**	**167**	**195**	**197**	**201**	**200**	**214**	**204**	**204**	**195**	**3161**

LAMPIRAN 4

DESKRIPSI PERSENTASE PERVARIABEL

No Resp	Kinerja			Motivasi			Lingkungan Kerja		
	SKOR	%	Kategori	SKOR	%	Kategori	SKOR	%	Kategori
1	34	68,00%	Cukup Baik	35	63,64%	Cukup Baik	57	71,25%	Baik
2	37	74,00%	Baik	34	61,82%	Cukup Baik	58	72,50%	Baik
3	35	70,00%	Baik	48	87,27%	Sangat Baik	65	81,25%	Baik
4	33	66,00%	Cukup Baik	41	74,55%	Baik	48	60,00%	Cukup Baik
5	37	74,00%	Baik	41	74,55%	Baik	74	92,50%	Sangat Baik
6	35	70,00%	Baik	44	80,00%	Baik	76	95,00%	Sangat Baik
7	36	72,00%	Baik	44	80,00%	Baik	71	88,75%	Sangat Baik
8	38	76,00%	Baik	40	72,73%	Baik	65	81,25%	Baik
9	35	70,00%	Baik	37	67,27%	Cukup Baik	63	78,75%	Baik
10	37	74,00%	Baik	38	69,09%	Baik	62	77,50%	Baik
11	31	62,00%	Cukup Baik	29	52,73%	Cukup Baik	43	53,75%	Cukup Baik
12	33	66,00%	Cukup Baik	32	58,18%	Cukup Baik	62	77,50%	Baik
13	36	72,00%	Baik	41	74,55%	Baik	62	77,50%	Baik
14	29	58,00%	Cukup Baik	30	54,55%	Cukup Baik	40	50,00%	Kurang Baik
15	38	76,00%	Baik	39	70,91%	Baik	53	66,25%	Cukup Baik
16	36	72,00%	Baik	43	78,18%	Baik	61	76,25%	Baik
17	38	76,00%	Baik	34	61,82%	Cukup Baik	43	53,75%	Cukup Baik
18	31	62,00%	Cukup Baik	32	58,18%	Cukup Baik	50	62,50%	Cukup Baik
19	34	68,00%	Cukup Baik	27	49,09%	Kurang Baik	48	60,00%	Cukup Baik
20	32	64,00%	Cukup Baik	31	56,36%	Cukup Baik	50	62,50%	Cukup Baik
21	39	78,00%	Baik	46	83,64%	Baik	63	78,75%	Baik
22	34	68,00%	Cukup Baik	38	69,09%	Baik	50	62,50%	Cukup Baik

23	39	78,00%	Baik	42	76,36%	Baik	68	85,00%	Sangat Baik
24	35	70,00%	Baik	33	60,00%	Cukup Baik	49	61,25%	Cukup Baik
25	33	66,00%	Cukup Baik	32	58,18%	Cukup Baik	48	60,00%	Cukup Baik
26	38	76,00%	Baik	43	78,18%	Baik	65	81,25%	Baik
27	38	76,00%	Baik	38	69,09%	Baik	55	68,75%	Baik
28	40	80,00%	Baik	47	85,45%	Sangat Baik	75	93,75%	Sangat Baik
29	38	76,00%	Baik	49	89,09%	Sangat Baik	63	78,75%	Baik
30	43	86,00%	Sangat Baik	46	83,64%	Baik	54	67,50%	Cukup Baik
31	38	76,00%	Baik	48	87,27%	Sangat Baik	67	83,75%	Baik
32	40	80,00%	Baik	42	76,36%	Baik	66	82,50%	Baik
33	38	76,00%	Baik	37	67,27%	Cukup Baik	63	78,75%	Baik
34	40	80,00%	Baik	37	67,27%	Cukup Baik	68	85,00%	Sangat Baik
35	39	78,00%	Baik	45	81,82%	Baik	68	85,00%	Sangat Baik
36	37	74,00%	Baik	38	69,09%	Baik	65	81,25%	Baik
37	39	78,00%	Baik	40	72,73%	Baik	65	81,25%	Baik
38	38	76,00%	Baik	38	69,09%	Baik	63	78,75%	Baik
39	36	72,00%	Baik	32	58,18%	Cukup Baik	51	63,75%	Cukup Baik
40	37	74,00%	Baik	35	63,64%	Cukup Baik	46	57,50%	Cukup Baik
41	39	78,00%	Baik	42	76,36%	Baik	66	82,50%	Baik
42	38	76,00%	Baik	38	69,09%	Baik	65	81,25%	Baik
43	36	72,00%	Baik	44	80,00%	Baik	65	81,25%	Baik
44	38	76,00%	Baik	40	72,73%	Baik	61	76,25%	Baik
45	36	72,00%	Baik	42	76,36%	Baik	65	81,25%	Baik
46	37	74,00%	Baik	37	67,27%	Cukup Baik	51	63,75%	Cukup Baik
47	37	74,00%	Baik	42	76,36%	Baik	64	80,00%	Baik
48	38	76,00%	Baik	40	72,73%	Baik	64	80,00%	Baik
49	37	74,00%	Baik	33	60,00%	Cukup Baik	64	80,00%	Baik
50	36	72,00%	Baik	28	50,91%	Kurang Baik	52	65,00%	Cukup Baik
51	36	72,00%	Baik	43	78,18%	Baik	54	67,50%	Cukup

									Baik
52	38	76,00%	Baik	42	76,36%	Baik	63	78,75%	Baik
53	36	72,00%	Baik	33	60,00%	Cukup Baik	64	80,00%	Baik
Jumlah	1936	73,06%	Baik	2050	70,33%	Baik	3161	74,55%	Baik

Distribusi Jawaban Responden					
Kriteria					
Sangat Baik	1		4		7
Baik	42		29		29
Cukup Baik	10		18		16
Kurang Baik	0		2		1
Tidak Baik	0		0		0

Distribusi persentase Jawaban Responden					
Kriteria					
Sangat Baik	1,89%		7,55%		13,21%
Baik	79,25%		54,72%		54,72%
Cukup Baik	18,87%		33,96%		30,19%
Kurang Baik	0,00%		3,77%		1,89%
Tidak Baik	0,00%		0,00%		0,00%

LAMPIRAN 4

DATA PENELITIAN PERINDIKATOR KINERJA

No	Kode Resp	Kuantitas					Kode Resp	Kualitas kerja				
		P1	P2	Skor	%	Krit		P1	P2	Skor	%	Krit
1	R-1	3	3	**6**	60,00%	CB	R-1	4	4	8	80,00%	B
2	R-2	4	3	**7**	70,00%	B	R-2	4	4	8	80,00%	B
3	R-3	4	3	**7**	70,00%	B	R-3	4	3	7	70,00%	B
4	R-4	4	4	**8**	80,00%	B	R-4	3	4	7	70,00%	B
5	R-5	4	4	**8**	80,00%	B	R-5	4	4	8	80,00%	B
6	R-6	3	3	**6**	60,00%	CB	R-6	4	4	8	80,00%	B
7	R-7	4	3	**7**	70,00%	B	R-7	5	4	9	90,00%	SB
8	R-8	4	4	**8**	80,00%	B	R-8	5	5	10	100,00%	SB
9	R-9	3	4	**7**	70,00%	B	R-9	4	4	8	80,00%	B
10	R-10	4	4	**8**	80,00%	B	R-10	4	4	8	80,00%	B
11	R-11	4	3	**7**	70,00%	B	R-11	3	4	7	70,00%	B
12	R-12	3	4	**7**	70,00%	B	R-12	4	3	7	70,00%	B
13	R-13	4	4	**8**	80,00%	B	R-13	4	4	8	80,00%	B
14	R-14	4	3	**7**	70,00%	B	R-14	4	4	8	80,00%	B
15	R-15	5	4	**9**	90,00%	SB	R-15	4	4	8	80,00%	B
16	R-16	4	4	**8**	80,00%	B	R-16	4	4	8	80,00%	B
17	R-17	5	4	**9**	90,00%	SB	R-17	5	4	9	90,00%	SB
18	R-18	4	3	**7**	70,00%	B	R-18	4	3	7	70,00%	B
19	R-19	4	4	**8**	80,00%	B	R-19	4	4	8	80,00%	B
20	R-20	3	4	**7**	70,00%	B	R-20	4	3	7	70,00%	B
21	R-21	5	4	**9**	90,00%	SB	R-21	2	4	6	60,00%	CB
22	R-22	4	4	**8**	80,00%	B	R-22	4	4	8	80,00%	B
23	R-23	4	4	**8**	80,00%	B	R-23	4	4	8	80,00%	B
24	R-24	4	4	**8**	80,00%	B	R-24	4	4	8	80,00%	B
25	R-25	4	3	**7**	70,00%	B	R-25	4	3	7	70,00%	B
26	R-26	4	4	**8**	80,00%	B	R-26	5	4	9	90,00%	SB
27	R-27	4	4	**8**	80,00%	B	R-27	4	4	8	80,00%	B
28	R-28	4	4	**8**	80,00%	B	R-28	5	5	10	100,00%	SB
29	R-29	3	5	**8**	80,00%	B	R-29	3	4	7	70,00%	B
30	R-30	4	4	**8**	80,00%	B	R-30	4	4	8	80,00%	B
31	R-31	4	4	**8**	80,00%	B	R-31	3	4	7	70,00%	B
32	R-32	3	3	**6**	60,00%	CB	R-32	4	5	9	90,00%	SB
33	R-33	4	4	**8**	80,00%	B	R-33	4	4	8	80,00%	B
34	R-34	5	4	**9**	90,00%	SB	R-34	4	4	8	80,00%	B
35	R-35	5	4	**9**	90,00%	SB	R-35	4	4	8	80,00%	B
36	R-36	4	4	**8**	80,00%	B	R-36	3	4	7	70,00%	B

37	R-37	4	4	**8**	80,00%	B	R-37	4	3	7	70,00%	B
38	R-38	4	4	**8**	80,00%	B	R-38	3	4	7	70,00%	B
39	R-39	5	5	**10**	100,00%	SB	R-39	3	3	6	60,00%	CB
40	R-40	4	4	**8**	80,00%	B	R-40	4	4	8	80,00%	B
41	R-41	4	4	**8**	80,00%	B	R-41	4	4	8	80,00%	B
42	R-42	4	3	**7**	70,00%	B	R-42	4	5	9	90,00%	SB
43	R-43	4	4	**8**	80,00%	B	R-43	4	4	8	80,00%	B
44	R-44	4	4	**8**	80,00%	B	R-44	4	4	8	80,00%	B
45	R-45	3	4	**7**	70,00%	B	R-45	4	4	8	80,00%	B
46	R-46	4	3	**7**	70,00%	B	R-46	4	4	8	80,00%	B
47	R-47	4	4	**8**	80,00%	B	R-47	3	4	7	70,00%	B
48	R-48	4	4	**8**	80,00%	B	R-48	4	4	8	80,00%	B
49	R-49	4	4	**8**	80,00%	B	R-49	4	4	8	80,00%	B
50	R-50	4	4	**8**	80,00%	B	R-50	4	4	8	80,00%	B
51	R-51	3	3	**6**	60,00%	CB	R-51	4	4	8	80,00%	B
52	R-52	4	4	**8**	80,00%	B	R-52	3	4	7	70,00%	B
53	R-53	4	3	**7**	70,00%	B	R-53	4	4	8	80,00%	B
Jumlah				409	77,17%	B				415	78,30%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		6		7
Baik		43		44
Cukup Baik		4		2
Kurang Baik		0		0
Tidak Baik		0		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		11,32%		13,21%
Baik		81,13%		83,02%
Cukup Baik		7,55%		3,77%
Kurang Baik		0,00%		0,00%
Tidak Baik		0,00%		0,00%

Kode Resp	**Keandalan**					**Kode Resp**	**Kehadiran**				
	P1	**P2**	**Skor**	**%**	**Krit**		**P1**	**P2**	**Skor**	**%**	**Krit**
R-1	3	4	7	70,00%	B	R-1	3	3	6	60,00%	CB
R-2	4	3	7	70,00%	B	R-2	3	4	7	70,00%	B
R-3	3	4	7	70,00%	B	R-3	3	4	7	70,00%	B
R-4	3	3	6	60,00%	CB	R-4	3	3	6	60,00%	CB

R-5	3	4	7	70,00%	B	R-5	3	4	7	70,00%	B
R-6	4	3	7	70,00%	B	R-6	3	4	7	70,00%	B
R-7	3	3	6	60,00%	CB	R-7	4	3	7	70,00%	B
R-8	3	2	5	50,00%	KB	R-8	5	4	9	90,00%	SB
R-9	3	3	6	60,00%	CB	R-9	3	4	7	70,00%	B
R-10	4	4	8	80,00%	B	R-10	3	3	6	60,00%	CB
R-11	3	3	6	60,00%	CB	R-11	2	4	6	60,00%	CB
R-12	3	3	6	60,00%	CB	R-12	2	4	6	60,00%	CB
R-13	3	3	6	60,00%	CB	R-13	3	4	7	70,00%	B
R-14	2	2	4	40,00%	KB	R-14	2	3	5	50,00%	KB
R-15	4	3	7	70,00%	B	R-15	3	4	7	70,00%	B
R-16	4	3	7	70,00%	B	R-16	2	4	6	60,00%	CB
R-17	3	3	6	60,00%	CB	R-17	3	4	7	70,00%	B
R-18	3	3	6	60,00%	CB	R-18	2	3	5	50,00%	KB
R-19	3	3	6	60,00%	CB	R-19	2	4	6	60,00%	CB
R-20	3	3	6	60,00%	CB	R-20	2	4	6	60,00%	CB
R-21	4	4	8	80,00%	B	R-21	4	4	8	80,00%	B
R-22	2	3	5	50,00%	KB	R-22	3	4	7	70,00%	B
R-23	4	4	8	80,00%	B	R-23	4	4	8	80,00%	B
R-24	3	3	6	60,00%	CB	R-24	2	4	6	60,00%	CB
R-25	4	3	7	70,00%	B	R-25	2	4	6	60,00%	CB
R-26	5	2	7	70,00%	B	R-26	3	4	7	70,00%	B
R-27	3	3	6	60,00%	CB	R-27	4	4	8	80,00%	B
R-28	4	3	7	70,00%	B	R-28	3	4	7	70,00%	B
R-29	3	4	7	70,00%	B	R-29	3	4	7	70,00%	B
R-30	4	5	9	90,00%	SB	R-30	4	4	8	80,00%	B
R-31	4	4	8	80,00%	B	R-31	3	4	7	70,00%	B
R-32	4	4	8	80,00%	B	R-32	4	4	8	80,00%	B
R-33	3	4	7	70,00%	B	R-33	3	4	7	70,00%	B
R-34	4	3	7	70,00%	B	R-34	2	5	7	70,00%	B
R-35	3	3	6	60,00%	CB	R-35	2	5	7	70,00%	B
R-36	3	4	7	70,00%	B	R-36	3	4	7	70,00%	B
R-37	4	5	9	90,00%	SB	R-37	3	4	7	70,00%	B
R-38	3	4	7	70,00%	B	R-38	4	4	8	80,00%	B
R-39	4	3	7	70,00%	B	R-39	2	4	6	60,00%	CB
R-40	3	3	6	60,00%	CB	R-40	3	4	7	70,00%	B
R-41	4	3	7	70,00%	B	R-41	4	4	8	80,00%	B
R-42	4	3	7	70,00%	B	R-42	4	4	8	80,00%	B
R-43	3	4	7	70,00%	B	R-43	3	3	6	60,00%	CB
R-44	4	2	6	60,00%	CB	R-44	4	4	8	80,00%	B
R-45	4	3	7	70,00%	B	R-45	3	3	6	60,00%	CB

R-46	4	3	7	70,00%	B	R-46	3	4	7	70,00%	B
R-47	3	4	7	70,00%	B	R-47	4	3	7	70,00%	B
R-48	4	4	8	80,00%	B	R-48	3	3	6	60,00%	CB
R-49	3	4	7	70,00%	B	R-49	3	4	7	70,00%	B
R-50	4	3	7	70,00%	B	R-50	3	4	7	70,00%	B
R-51	4	4	8	80,00%	B	R-51	3	4	7	70,00%	B
R-52	4	4	8	80,00%	B	R-52	4	4	8	80,00%	B
R-53	4	3	7	70,00%	B	R-53	4	3	7	70,00%	B
Jumlah			361	68,11%	B				365	68,87%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		2		1
Baik		33		36
Cukup Baik		15		14
Kurang Baik		3		2
Tidak Baik		0		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		3,77%		189%
Baik		62,66%		67,92%
Cukup Baik		28,30%		26,42%
Kurang Baik		5,66%		3,77%
Tidak Baik		0,00%		0,00%

Kode Resp	Kemampuan Bekerjasama				
	P1	P2	Skor	%	Krit
R-1	4	3	7	70,00%	B
R-2	5	3	8	80,00%	B
R-3	3	4	7	70,00%	B
R-4	4	2	6	60,00%	CB
R-5	4	3	7	70,00%	B
R-6	4	3	7	70,00%	B
R-7	4	3	7	70,00%	B
R-8	5	1	6	60,00%	CB
R-9	4	3	7	70,00%	B
R-10	4	3	7	70,00%	B
R-11	3	2	5	50,00%	KB
R-12	4	3	7	70,00%	B
R-13	4	3	7	70,00%	B
R-14	3	2	5	50,00%	KB
R-15	4	3	7	70,00%	B
R-16	3	4	7	70,00%	B
R-17	4	3	7	70,00%	B
R-18	3	3	6	60,00%	CB
R-19	3	3	6	60,00%	CB
R-20	3	3	6	60,00%	CB
R-21	4	4	8	80,00%	B
R-22	4	2	6	60,00%	CB
R-23	4	3	7	70,00%	B
R-24	4	3	7	70,00%	B
R-25	3	3	6	60,00%	CB
R-26	4	3	7	70,00%	B
R-27	4	4	8	80,00%	B
R-28	4	4	8	80,00%	B
R-29	5	4	9	90,00%	SB
R-30	5	5	10	100,00%	SB
R-31	4	4	8	80,00%	B
R-32	4	5	9	90,00%	SB
R-33	4	4	8	80,00%	B
R-34	5	4	9	90,00%	SB
R-35	5	4	9	90,00%	SB
R-36	4	4	8	80,00%	B
R-37	4	4	8	80,00%	B

R-38	4	4	8	80,00%	B
R-39	4	3	7	70,00%	B
R-40	5	3	8	80,00%	B
R-41	4	4	8	80,00%	B
R-42	5	2	7	70,00%	B
R-43	4	3	7	70,00%	B
R-44	5	3	8	80,00%	B
R-45	4	4	8	80,00%	B
R-46	5	3	8	80,00%	B
R-47	4	4	8	80,00%	B
R-48	4	4	8	80,00%	B
R-49	4	3	7	70,00%	B
R-50	3	3	6	60,00%	CB
R-51	4	3	7	70,00%	B
R-52	4	3	7	70,00%	B
R-53	4	3	7	70,00%	B
Jumlah			386	72,83%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		5
Baik		38
Cukup Baik		8
Kurang Baik		2
Tidak Baik		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		9,43%
Baik		71,70%
Cukup Baik		15,09%
Kurang Baik		3,77%
Tidak Baik		0,00%

DATA PENELITIAN PERINDIKATOR MOTIVASI

No	Kode Resp	Kebutuhan Fisiologis					Kode Resp	Kebutuhan Rasa Aman				
		P1	P2	Skor	%	Krit		P1	P2	Skor	%	Krit
1	R-1	4	3	7	70,00%	B	R-1	1	4	5	50,00%	KB
2	R-2	4	3	7	70,00%	B	R-2	1	4	5	50,00%	KB
3	R-3	5	5	10	100,00%	SB	R-3	3	4	7	70,00%	B
4	R-4	4	3	7	70,00%	B	R-4	3	4	7	70,00%	B
5	R-5	4	3	7	70,00%	B	R-5	2	4	6	60,00%	CB
6	R-6	5	4	9	90,00%	SB	R-6	4	4	8	80,00%	B
7	R-7	5	4	9	90,00%	SB	R-7	4	4	8	80,00%	B
8	R-8	3	4	7	70,00%	B	R-8	3	4	7	70,00%	B
9	R-9	3	3	6	60,00%	CB	R-9	3	3	6	60,00%	CB
10	R-10	3	3	6	60,00%	CB	R-10	3	4	7	70,00%	B
11	R-11	3	2	5	50,00%	KB	R-11	3	2	5	50,00%	KB
12	R-12	3	3	6	60,00%	CB	R-12	3	3	6	60,00%	CB
13	R-13	4	3	7	70,00%	B	R-13	3	4	7	70,00%	B
14	R-14	3	3	6	60,00%	CB	R-14	1	3	4	40,00%	KB
15	R-15	4	3	7	70,00%	B	R-15	3	3	6	60,00%	CB
16	R-16	4	4	8	80,00%	B	R-16	3	4	7	70,00%	B
17	R-17	4	2	6	60,00%	CB	R-17	1	3	4	40,00%	KB
18	R-18	4	4	8	80,00%	B	R-18	3	2	5	50,00%	KB
19	R-19	3	3	6	60,00%	CB	R-19	3	2	5	50,00%	KB
20	R-20	3	4	7	70,00%	B	R-20	3	4	7	70,00%	B
21	R-21	4	4	8	80,00%	B	R-21	4	4	8	80,00%	B
22	R-22	4	3	7	70,00%	B	R-22	3	3	6	60,00%	CB
23	R-23	5	4	9	90,00%	SB	R-23	4	4	8	80,00%	B
24	R-24	3	2	5	50,00%	KB	R-24	2	3	5	50,00%	KB
25	R-25	4	2	6	60,00%	CB	R-25	1	4	5	50,00%	KB
26	R-26	5	4	9	90,00%	SB	R-26	2	5	7	70,00%	B
27	R-27	4	2	6	60,00%	CB	R-27	2	2	4	40,00%	KB
28	R-28	5	3	8	80,00%	B	R-28	2	4	6	60,00%	CB
29	R-29	4	4	8	80,00%	B	R-29	5	5	10	100,00%	SB
30	R-30	4	5	9	90,00%	SB	R-30	5	5	10	100,00%	SB
31	R-31	4	4	8	80,00%	B	R-31	5	5	10	100,00%	SB
32	R-32	4	4	8	80,00%	B	R-32	4	4	8	80,00%	B
33	R-33	4	4	8	80,00%	B	R-33	4	4	8	80,00%	B
34	R-34	3	5	8	80,00%	B	R-34	3	4	7	70,00%	B
35	R-35	5	5	10	100,00%	SB	R-35	2	3	5	50,00%	KB

36	R-36	4	4	8	80,00%	B	R-36	4	2	6	60,00%	CB
37	R-37	2	4	6	60,00%	CB	R-37	2	4	6	60,00%	CB
38	R-38	4	4	8	80,00%	B	R-38	3	3	6	60,00%	CB
39	R-39	1	2	3	30,00%	TB	R-39	2	2	4	40,00%	KB
40	R-40	2	3	5	50,00%	KB	R-40	3	4	7	70,00%	B
41	R-41	4	4	8	80,00%	B	R-41	2	4	6	60,00%	CB
42	R-42	4	3	7	70,00%	B	R-42	1	4	5	50,00%	KB
43	R-43	4	4	8	80,00%	B	R-43	2	4	6	60,00%	CB
44	R-44	4	2	6	60,00%	CB	R-44	4	4	8	80,00%	B
45	R-45	4	4	8	80,00%	B	R-45	3	4	7	70,00%	B
46	R-46	4	3	7	70,00%	B	R-46	1	4	5	50,00%	KB
47	R-47	4	4	8	80,00%	B	R-47	4	4	8	80,00%	B
48	R-48	4	3	7	70,00%	B	R-48	4	4	8	80,00%	B
49	R-49	4	3	7	70,00%	B	R-49	3	4	7	70,00%	B
50	R-50	2	2	4	40,00%	KB	R-50	4	3	7	70,00%	B
51	R-51	4	4	8	80,00%	B	R-51	4	4	8	80,00%	B
52	R-52	4	4	8	80,00%	B	R-52	3	4	7	70,00%	B
53	R-53	2	3	5	50,00%	KB	R-53	3	3	6	60,00%	CB
Jumlah				379	71,51%	B				346	65,28%	CB

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		7		3
Baik		30		24
Cukup Baik		10		12
Kurang Baik		5		14
Tidak Baik		1		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		13,21%		5,66%
Baik		56,60%		45,28%
Cukup Baik		18,87%		22,64%
Kurang Baik		9,43%		26,42%
Tidak Baik		1,89%		0,00%

Kode Resp	Kebutuhan Sosial					Kode Resp	Kebutuhan Penghargaan Diri					
	P1	P2	Skor	%	Krit		P1	P2	P3	Skor	%	Krit
R-1	2	1	3	30,00%	TB	R-1	4	5	3	12	80,00%	B
R-2	2	1	3	30,00%	TB	R-2	4	5	2	11	73,33%	B
R-3	5	5	10	100,00%	SB	R-3	5	3	3	11	73,33%	B
R-4	4	4	8	80,00%	B	R-4	4	4	3	11	73,33%	B
R-5	3	4	7	70,00%	B	R-5	4	4	3	11	73,33%	CB
R-6	3	5	8	80,00%	B	R-6	5	2	2	9	60,00%	CB
R-7	3	5	8	80,00%	B	R-7	5	2	2	9	60,00%	CB
R-8	3	3	6	60,00%	CB	R-8	4	3	3	10	66,67%	B
R-9	2	4	6	60,00%	CB	R-9	3	5	3	11	73,33%	CB
R-10	4	3	7	70,00%	B	R-10	4	3	3	10	66,67%	CB
R-11	2	3	5	50,00%	KB	R-11	3	3	2	8	53,33%	CB
R-12	2	3	5	50,00%	KB	R-12	2	3	3	8	53,33%	B
R-13	4	3	7	70,00%	B	R-13	4	4	3	11	73,33%	CB
R-14	2	2	4	40,00%	KB	R-14	3	4	2	9	60,00%	CB
R-15	4	3	7	70,00%	B	R-15	3	4	3	10	66,67%	B
R-16	4	3	7	70,00%	B	R-16	4	4	3	11	73,33%	CB
R-17	2	3	5	50,00%	KB	R-17	4	3	3	10	66,67%	KB
R-18	2	2	4	40,00%	KB	R-18	3	3	1	7	46,67%	KB
R-19	2	2	4	40,00%	KB	R-19	2	3	1	6	40,00%	KB
R-20	2	2	4	40,00%	KB	R-20	3	3	1	7	46,67%	B
R-21	4	4	8	80,00%	B	R-21	4	4	4	12	80,00%	CB
R-22	3	4	7	70,00%	B	R-22	4	3	3	10	66,67%	CB
R-23	4	3	7	70,00%	B	R-23	4	2	2	8	53,33%	CB
R-24	3	3	6	60,00%	CB	R-24	3	3	3	9	60,00%	KB
R-25	4	2	6	60,00%	CB	R-25	4	2	1	7	46,67%	CB
R-26	4	3	7	70,00%	B	R-26	4	3	3	10	66,67%	B
R-27	4	4	8	80,00%	B	R-27	4	4	4	12	80,00%	SB
R-28	5	3	8	80,00%	B	R-28	5	5	5	15	100,00%	B
R-29	5	5	10	100,00%	SB	R-29	4	3	4	11	73,33%	B
R-30	3	4	7	70,00%	B	R-30	5	3	3	11	73,33%	CB
R-31	5	5	10	100,00%	SB	R-31	4	2	4	10	66,67%	CB
R-32	4	4	8	80,00%	B	R-32	4	3	3	10	66,67%	CB
R-33	3	2	5	50,00%	KB	R-33	2	4	2	8	53,33%	B
R-34	3	4	7	70,00%	B	R-34	3	5	3	11	73,33%	SB
R-35	3	4	7	70,00%	B	R-35	5	5	3	13	86,67%	CB
R-36	4	3	7	70,00%	B	R-36	2	4	4	10	66,67%	B

R-37	4	2	6	60,00%	CB	R-37	4	4	4	12	80,00%	B
R-38	3	2	5	50,00%	KB	R-38	3	4	4	11	73,33%	CB
R-39	3	4	7	70,00%	B	R-39	2	4	4	10	66,67%	B
R-40	2	2	4	40,00%	KB	R-40	4	5	3	12	80,00%	B
R-41	2	4	6	60,00%	CB	R-41	4	5	3	12	80,00%	B
R-42	2	3	5	50,00%	KB	R-42	4	5	2	11	73,33%	B
R-43	4	4	8	80,00%	B	R-43	4	4	4	12	80,00%	B
R-44	2	4	6	60,00%	CB	R-44	4	5	3	12	80,00%	B
R-45	4	4	8	80,00%	B	R-45	4	4	3	11	73,33%	B
R-46	3	2	5	50,00%	KB	R-46	4	5	3	12	80,00%	CB
R-47	4	4	8	80,00%	B	R-47	4	3	3	10	66,67%	CB
R-48	4	4	8	80,00%	B	R-48	4	3	2	9	60,00%	CB
R-49	3	2	5	50,00%	KB	R-49	3	3	3	9	60,00%	KB
R-50	2	3	5	50,00%	KB	R-50	3	2	2	7	46,67%	B
R-51	4	4	8	80,00%	B	R-51	4	4	3	11	73,33%	B
R-52	4	3	7	70,00%	B	R-52	4	4	4	12	80,00%	CB
R-53	2	3	5	50,00%	KB	R-53	2	4	3	9	60,00%	TB
Jumlah			342	64,53%	CB					541	68,05%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		3		2
Baik		26		23
Cukup Baik		7		22
Kurang Baik		15		5
Tidak Baik		2		1

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		5,66%		3,77%
Baik		49,06%		43,40%
Cukup Baik		13,21%		41,51%
Kurang Baik		28,30%		9,43%
Tidak Baik		3,77%		1,89%

Kode Resp	Kebutuhan Aktualisasi Diri				
	P1	P2	Skor	%	Krit
R-1	4	4	8	80,00%	B
R-2	4	4	8	80,00%	B
R-3	5	5	10	100,00%	SB
R-4	4	4	8	80,00%	B
R-5	5	5	10	100,00%	SB
R-6	5	5	10	100,00%	SB
R-7	5	5	10	100,00%	SB
R-8	5	5	10	100,00%	SB
R-9	4	4	8	80,00%	B
R-10	4	4	8	80,00%	B
R-11	3	3	6	60,00%	CB
R-12	2	5	7	70,00%	B
R-13	4	5	9	90,00%	SB
R-14	3	4	7	70,00%	B
R-15	4	5	9	90,00%	SB
R-16	5	5	10	100,00%	SB
R-17	4	5	9	90,00%	SB
R-18	4	4	8	80,00%	B
R-19	4	2	6	60,00%	CB
R-20	3	3	6	60,00%	CB
R-21	5	5	10	100,00%	SB
R-22	4	4	8	80,00%	B
R-23	5	5	10	100,00%	SB
R-24	4	4	8	80,00%	B
R-25	4	4	8	80,00%	B
R-26	5	5	10	100,00%	SB
R-27	4	4	8	80,00%	B
R-28	5	5	10	100,00%	SB
R-29	5	5	10	100,00%	SB
R-30	4	5	9	90,00%	SB
R-31	5	5	10	100,00%	SB
R-32	4	4	8	80,00%	B
R-33	4	4	8	80,00%	B
R-34	2	2	4	40,00%	KB
R-35	5	5	10	100,00%	SB

R-36	3	4	7	70,00%	B
R-37	5	5	10	100,00%	SB
R-38	5	3	8	80,00%	B
R-39	5	3	8	80,00%	B
R-40	4	3	7	70,00%	B
R-41	5	5	10	100,00%	SB
R-42	5	5	10	100,00%	SB
R-43	5	5	10	100,00%	SB
R-44	4	4	8	80,00%	B
R-45	4	4	8	80,00%	B
R-46	4	4	8	80,00%	B
R-47	4	4	8	80,00%	B
R-48	4	4	8	80,00%	B
R-49	2	3	5	50,00%	KB
R-50	3	2	5	50,00%	KB
R-51	4	4	8	80,00%	B
R-52	4	4	8	80,00%	B
R-53	4	4	8	80,00%	B
Jumlah			442	83,40%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		21
Baik		26
Cukup Baik		3
Kurang Baik		3
Tidak Baik		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		39,62%
Baik		49,06%
Cukup Baik		5,66%
Kurang Baik		5,66%
Tidak Baik		0,00%

DATA PENELITIAN PERINDIKATOR LINGKUNGAN KERJA

No	Kode Resp	Suasana Kerja					Kode Resp	Hubungan Dengan Rekan Kerja				
		P1	P2	Skor	%	Krit		P1	P2	Skor	%	Krit
1	R-1	4	5	9	90,00%	SB	R-1	4	3	7	70,00%	B
2	R-2	4	5	9	90,00%	SB	R-2	4	3	7	70,00%	B
3	R-3	5	3	8	80,00%	B	R-3	4	3	7	70,00%	B
4	R-4	3	2	5	50,00%	KB	R-4	3	3	6	60,00%	CB
5	R-5	4	5	9	90,00%	SB	R-5	5	5	10	100,00%	SB
6	R-6	5	5	10	100,00%	SB	R-6	5	5	10	100,00%	SB
7	R-7	5	5	10	100,00%	SB	R-7	5	5	10	100,00%	SB
8	R-8	4	4	8	80,00%	B	R-8	4	4	8	80,00%	B
9	R-9	4	4	8	80,00%	B	R-9	4	4	8	80,00%	B
10	R-10	4	4	8	80,00%	B	R-10	3	4	7	70,00%	B
11	R-11	2	3	5	50,00%	KB	R-11	3	2	5	50,00%	KB
12	R-12	5	3	8	80,00%	B	R-12	4	4	8	80,00%	B
13	R-13	5	3	8	80,00%	B	R-13	4	4	8	80,00%	B
14	R-14	4	3	7	70,00%	B	R-14	2	3	5	50,00%	KB
15	R-15	4	2	6	60,00%	CB	R-15	4	4	8	80,00%	B
16	R-16	4	4	8	80,00%	B	R-16	3	4	7	70,00%	B
17	R-17	4	3	7	70,00%	B	R-17	2	3	5	50,00%	KB
18	R-18	3	2	5	50,00%	KB	R-18	2	2	4	40,00%	KB
19	R-19	2	4	6	60,00%	CB	R-19	3	4	7	70,00%	B
20	R-20	4	4	8	80,00%	B	R-20	3	2	5	50,00%	KB
21	R-21	5	4	9	90,00%	SB	R-21	4	4	8	80,00%	B
22	R-22	4	2	6	60,00%	CB	R-22	3	4	7	70,00%	B
23	R-23	5	5	10	100,00%	SB	R-23	5	4	9	90,00%	SB
24	R-24	2	5	7	70,00%	B	R-24	3	4	7	70,00%	B
25	R-25	3	3	6	60,00%	CB	R-25	4	3	7	70,00%	B
26	R-26	4	5	9	90,00%	SB	R-26	5	5	10	100,00%	SB
27	R-27	4	2	6	60,00%	CB	R-27	2	4	6	60,00%	CB
28	R-28	5	5	10	100,00%	SB	R-28	5	5	10	100,00%	SB
29	R-29	4	4	8	80,00%	B	R-29	3	4	7	70,00%	B
30	R-30	5	3	8	80,00%	B	R-30	2	4	6	60,00%	CB
31	R-31	4	4	8	80,00%	B	R-31	3	5	8	80,00%	B
32	R-32	4	4	8	80,00%	B	R-32	4	4	8	80,00%	B
33	R-33	4	4	8	80,00%	B	R-33	4	4	8	80,00%	B
34	R-34	5	5	10	100,00%	SB	R-34	4	4	8	80,00%	B

35	R-35	5	5	10	100,00%	SB	R-35	4	4	8	80,00%	B
36	R-36	4	4	8	80,00%	B	R-36	4	4	8	80,00%	B
37	R-37	4	4	8	80,00%	B	R-37	4	4	8	80,00%	B
38	R-38	5	4	9	90,00%	SB	R-38	4	4	8	80,00%	B
39	R-39	4	4	8	80,00%	B	R-39	4	4	8	80,00%	B
40	R-40	3	2	5	50,00%	KB	R-40	4	3	7	70,00%	B
41	R-41	5	5	10	100,00%	SB	R-41	4	4	8	80,00%	B
42	R-42	5	5	10	100,00%	SB	R-42	5	5	10	100,00%	SB
43	R-43	5	4	9	90,00%	SB	R-43	4	4	8	80,00%	B
44	R-44	4	4	8	80,00%	B	R-44	4	4	8	80,00%	B
45	R-45	5	4	9	90,00%	SB	R-45	4	4	8	80,00%	B
46	R-46	4	3	7	70,00%	B	R-46	3	4	7	70,00%	B
47	R-47	4	4	8	80,00%	B	R-47	4	4	8	80,00%	B
48	R-48	4	4	8	80,00%	B	R-48	4	4	8	80,00%	B
49	R-49	4	4	8	80,00%	B	R-49	4	4	8	80,00%	B
50	R-50	4	3	7	70,00%	B	R-50	4	4	8	80,00%	B
51	R-51	4	3	7	70,00%	B	R-51	4	3	7	70,00%	B
52	R-52	4	4	8	80,00%	B	R-52	4	4	8	80,00%	B
53	R-53	4	4	8	80,00%	B	R-53	4	4	8	80,00%	B
Jumlah				420	79,25%	B				402	75,85%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		16		7
Baik		28		38
Cukup Baik		5		3
Kurang Baik		4		5
Tidak Baik		0		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		30,19%		13,21%
Baik		52,83%		71,70%
Cukup Baik		9,43%		5,66%
Kurang Baik		7,55%		9,43%
Tidak Baik		0,00%		0,00%

Kode Resp	Tersedianya Fasilitas kerja					Kode Resp	Pencahayaan				
	P1	P2	Skor	%	Krit		P1	P2	Skor	%	Krit
R-1		4	4	40,00%	KB	R-1	1	2	3	30,00%	TB
R-2	5	4	9	90,00%	SB	R-2	1	2	3	30,00%	TB
R-3	4	3	7	70,00%	B	R-3	5	3	8	80,00%	B
R-4	2	3	5	50,00%	KB	R-4	3	2	5	50,00%	KB
R-5	5	5	10	100,00%	SB	R-5	5	5	10	100,00%	SB
R-6	5	5	10	100,00%	SB	R-6	5	4	9	90,00%	SB
R-7	5	5	10	100,00%	SB	R-7	5	3	8	80,00%	B
R-8	4	4	8	80,00%	B	R-8	4	3	7	70,00%	B
R-9	4	4	8	80,00%	B	R-9	4	4	8	80,00%	B
R-10	4	4	8	80,00%	B	R-10	3	4	7	70,00%	B
R-11	2	2	4	40,00%	KB	R-11	2	3	5	50,00%	KB
R-12	4	4	8	80,00%	B	R-12	3	3	6	60,00%	CB
R-13	4	4	8	80,00%	B	R-13	3	3	6	60,00%	CB
R-14	2	2	4	40,00%	KB	R-14	1	1	2	20,00%	TB
R-15	4	3	7	70,00%	B	R-15	2	2	4	40,00%	KB
R-16	4	4	8	80,00%	B	R-16	3	3	6	60,00%	CB
R-17	4	2	6	60,00%	CB	R-17	1	1	2	20,00%	TB
R-18	3	4	7	70,00%	B	R-18	2	3	5	50,00%	KB
R-19	5	3	8	80,00%	B	R-19	2	5	7	70,00%	B
R-20	2	4	6	60,00%	CB	R-20	2	3	5	50,00%	KB
R-21	4	4	8	80,00%	B	R-21	3	3	6	60,00%	CB
R-22	4	3	7	70,00%	B	R-22	3	3	6	60,00%	CB
R-23	5	3	8	80,00%	B	R-23	4	3	7	70,00%	B
R-24	4	3	7	70,00%	B	R-24	2	3	5	50,00%	KB
R-25	4	2	6	60,00%	CB	R-25	2	2	4	40,00%	KB
R-26	4	4	8	80,00%	B	R-26	3	3	6	60,00%	CB
R-27	4	4	8	80,00%	B	R-27	3	4	7	70,00%	B
R-28	5	5	10	100,00%	SB	R-28	3	3	6	60,00%	CB
R-29	4	4	8	80,00%	B	R-29	4	4	8	80,00%	B
R-30	4	4	8	80,00%	B	R-30	2	2	4	40,00%	KB
R-31	5	5	10	100,00%	SB	R-31	5	4	9	90,00%	SB
R-32	4	4	8	80,00%	B	R-32	4	4	8	80,00%	B
R-33	4	4	8	80,00%	B	R-33	4	3	7	70,00%	B
R-34	4	4	8	80,00%	B	R-34	1	3	4	40,00%	KB
R-35	4	4	8	80,00%	B	R-35	1	3	4	40,00%	KB

R-36	5	4	9	90,00%	SB	R-36	4	4	8	80,00%	B
R-37	5	4	9	90,00%	SB	R-37	4	4	8	80,00%	B
R-38	3	4	7	70,00%	B	R-38	4	4	8	80,00%	B
R-39	3	2	5	50,00%	KB	R-39	1	4	5	50,00%	KB
R-40	4	4	8	80,00%	B	R-40	1	4	5	50,00%	KB
R-41	4	4	8	80,00%	B	R-41	1	4	5	50,00%	KB
R-42	5	4	9	90,00%	SB	R-42	1	3	4	40,00%	KB
R-43	5	4	9	90,00%	SB	R-43	5	2	7	70,00%	B
R-44	4	4	8	80,00%	B	R-44	1	3	4	40,00%	KB
R-45	5	3	8	80,00%	B	R-45	3	4	7	70,00%	B
R-46	3	2	5	50,00%	KB	R-46	1	2	3	30,00%	TB
R-47	4	4	8	80,00%	B	R-47	4	4	8	80,00%	B
R-48	4	4	8	80,00%	B	R-48	4	4	8	80,00%	B
R-49	4	4	8	80,00%	B	R-49	4	4	8	80,00%	B
R-50	3	4	7	70,00%	B	R-50	3	2	5	50,00%	KB
R-51	4	3	7	70,00%	B	R-51	4	2	6	60,00%	CB
R-52	4	4	8	80,00%	B	R-52	4	3	7	70,00%	B
R-53	4	4	8	80%	B	R-53	4	4	8	80,00%	B
Jumlah			404	76,23%	B				321	60,57%	CB

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		10		3
Baik		34		21
Cukup Baik		3		8
Kurang Baik		6		16
Tidak Baik		0		5

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		18,87%		5,66%
Baik		64,15%		39,62%
Cukup Baik		5,66%		15,92%
Kurang Baik		11,32%		30,19%
Tidak Baik		0,00%		9,43%

Kode Resp	Sirkulasi Udara					Kode Resp	Kebisingan				
	P 1	P 2	Skor	%	Krit		P 1	P 2	Skor	%	Krit
R-1	4	4	8	80,00%	B	R-1	4	4	8	80,00%	B
R-2	4	3	7	70,00%	B	R-2	4	4	8	80,00%	B
R-3	4	4	8	80,00%	B	R-3	4	4	8	80,00%	B
R-4	3	2	5	50,00%	KB	R-4	2	4	6	60,00%	CB
R-5	5	5	10	100,00 %	SB	R-5	5	5	10	100,00 %	SB
R-6	5	5	10	100,00 %	SB	R-6	5	5	10	100,00 %	SB
R-7	4	4	8	80,00%	B	R-7	4	4	8	80,00%	B
R-8	4	4	8	80,00%	B	R-8	5	5	10	100,00 %	SB
R-9	4	4	8	80,00%	B	R-9	4	4	8	80,00%	B
R-10	4	4	8	80,00%	B	R-10	4	4	8	80,00%	B
R-11	3	4	7	70,00%	B	R-11	2	2	4	40,00%	KB
R-12	4	4	8	80,00%	B	R-12	4	4	8	80,00%	B
R-13	4	4	8	80,00%	B	R-13	4	4	8	80,00%	B
R-14	1	3	4	40,00%	KB	R-14	4	4	8	80,00%	B
R-15	2	3	5	50,00%	KB	R-15	4	4	8	80,00%	B
R-16	4	4	8	80,00%	B	R-16	4	4	8	80,00%	B
R-17	1	3	4	40,00%	KB	R-17	4	4	8	80,00%	B
R-18	4	4	8	80,00%	B	R-18	4	3	7	70,00%	B
R-19	2	2	4	40,00%	KB	R-19	4	3	7	70,00%	B
R-20	4	2	6	60,00%	CB	R-20	2	3	5	50,00%	KB
R-21	4	4	8	80,00%	B	R-21	4	4	8	80,00%	B
R-22	3	3	6	60,00%	CB	R-22	3	3	6	60,00%	CB
R-23	4	4	8	80,00%	B	R-23	5	5	10	100,00 %	SB
R-24	2	2	4	40,00%	KB	R-24	2	2	4	40,00%	KB
R-25	4	3	7	70,00%	B	R-25	2	2	4	40,00%	KB
R-26	4	4	8	80,00%	B	R-26	4	4	8	80,00%	B
R-27	4	4	8	80,00%	B	R-27	4	3	7	70,00%	B
R-28	4	5	9	90,00%	SB	R-28	5	5	10	100,00 %	SB
R-29	4	4	8	80,00%	B	R-29	4	4	8	80,00%	B

R-30	4	4	8	80,00%	B	R-30	4	4	8	80,00%	B
R-31	4	4	8	80,00%	B	R-31	4	4	8	80,00%	B
R-32	4	4	8	80,00%	B	R-32	4	4	8	80,00%	B
R-33	4	4	8	80,00%	B	R-33	4	4	8	80,00%	B
R-34	5	5	10	100,00 %	SB	R-34	5	4	9	90,00%	SB
R-35	5	5	10	100,00 %	SB	R-35	5	4	9	90,00%	SB
R-36	4	4	8	80,00%	B	R-36	4	4	8	80,00%	B
R-37	4	4	8	80,00%	B	R-37	4	4	8	80,00%	B
R-38	4	4	8	80,00%	B	R-38	4	4	8	80,00%	B
R-39	3	2	5	50,00%	KB	R-39	2	2	4	40,00%	KB
R-40	2	4	6	60,00%	CB	R-40	2	4	6	60,00%	CB
R-41	4	4	8	80,00%	B	R-41	4	4	8	80,00%	B
R-42	4	4	8	80,00%	B	R-42	4	4	8	80,00%	B
R-43	4	4	8	80,00%	B	R-43	4	3	7	70,00%	B
R-44	4	4	8	80,00%	B	R-44	4	4	8	80,00%	B
R-45	4	4	8	80,00%	B	R-45	4	4	8	80,00%	B
R-46	4	2	6	60,00%	CB	R-46	3	4	7	70,00%	B
R-47	4	4	8	80,00%	B	R-47	4	4	8	80,00%	B
R-48	4	4	8	80,00%	B	R-48	4	4	8	80,00%	B
R-49	4	4	8	80,00%	B	R-49	4	4	8	80,00%	B
R-50	3	3	6	60,00%	CB	R-50	2	2	4	40,00%	KB
R-51	2	3	5	50,00%	KB	R-51	4	3	7	70,00%	B
R-52	4	4	8	80,00%	B	R-52	4	4	8	80,00%	B
R-53	4	4	8	80,00%	B	R-53	4	4	8	80%	B
Jumlah			392	73,96%	B				401	75,66%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		5		7
Baik		35		37
Cukup Baik		5		3
Kurang Baik		8		6
Tidak Baik		0		0

Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		9,43%		15,09%
Baik		66,04%		75,47%
Cukup Baik		9,43%		5,66%
Kurang Baik		15,09%		3,77%
Tidak Baik		0,00%		0,00%

Kode Resp	Bau Tidak Sedap					Kode Resp	Keamanan				
	P1	P2	Skor	%	Krit		P1	P2	Skor	%	Krit
R-1	4	2	6	60,00%	CB	R-1	4	4	8	80,00%	B
R-2	4	3	7	70,00%	B	R-2	4	4	8	80,00%	B
R-3	5	5	10	100,00%	SB	R-3	5	4	9	90,00%	SB
R-4	4	4	8	80,00%	B	R-4	4	4	8	80,00%	B
R-5	4	4	8	80,00%	B	R-5	4	3	7	70,00%	B
R-6	4	4	8	80,00%	B	R-6	5	4	9	90,00%	SB
R-7	4	4	8	80,00%	B	R-7	5	4	9	90,00%	SB
R-8	5	4	9	90,00%	SB	R-8	4	3	7	70,00%	B
R-9	4	3	7	70,00%	B	R-9	4	4	8	80,00%	B
R-10	4	4	8	80,00%	B	R-10	4	4	8	80,00%	B
R-11	4	3	7	70,00%	B	R-11	2	4	6	60,00%	CB
R-12	4	4	8	80,00%	B	R-12	4	4	8	80,00%	B
R-13	4	4	8	80,00%	B	R-13	4	4	8	80,00%	B
R-14	3	3	6	60,00%	CB	R-14	2	2	4	40,00%	KB
R-15	4	3	7	70,00%	B	R-15	4	4	8	80,00%	B
R-16	4	4	8	80,00%	B	R-16	4	4	8	80,00%	B
R-17	4	3	7	70,00%	B	R-17	2	2	4	40,00%	KB
R-18	4	4	8	80,00%	B	R-18	4	2	6	60,00%	CB
R-19	2	2	4	40,00%	KB	R-19	2	3	5	50,00%	KB
R-20	4	4	8	80,00%	B	R-20	4	3	7	70,00%	B
R-21	4	4	8	80,00%	B	R-21	4	4	8	80,00%	B
R-22	3	4	7	70,00%	B	R-22	2	3	5	50,00%	KB
R-23	4	4	8	80,00%	B	R-23	4	4	8	80,00%	B
R-24	4	4	8	80,00%	B	R-24	4	3	7	70,00%	B
R-25	4	4	8	80,00%	B	R-25	4	2	6	60,00%	CB
R-26	5	4	9	90,00%	SB	R-26	4	3	7	70,00%	B
R-27	4	3	7	70,00%	B	R-27	3	3	6	60,00%	CB
R-28	5	5	10	100,00%	SB	R-28	5	5	10	100,00%	SB
R-29	4	4	8	80,00%	B	R-29	4	4	8	80,00%	B
R-30	4	2	6	60,00%	CB	R-30	4	2	6	60,00%	CB
R-31	4	4	8	80,00%	B	R-31	4	4	8	80,00%	B
R-32	5	5	10	100,00%	SB	R-32	4	4	8	80,00%	B
R-33	4	4	8	80,00%	B	R-33	4	4	8	80,00%	B
R-34	5	5	10	100,00%	SB	R-34	4	5	9	90,00%	SB
R-35	5	5	10	100,00%	SB	R-35	4	5	9	90,00%	SB

R-36	4	4	8	80,00%	B	R-36	4	4	8	80,00%	B
R-37	4	4	8	80,00%	B	R-37	4	4	8	80,00%	B
R-38	4	4	8	80,00%	B	R-38	4	3	7	70,00%	B
R-39	4	4	8	80,00%	B	R-39	4	4	8	80,00%	B
R-40	2	3	5	50,00%	KB	R-40	2	2	4	40,00%	KB
R-41	5	5	10	100,00%	SB	R-41	5	4	9	90,00%	SB
R-42	4	4	8	80,00%	B	R-42	4	4	8	80,00%	B
R-43	4	4	8	80,00%	B	R-43	4	5	9	90,00%	SB
R-44	4	4	8	80,00%	B	R-44	5	4	9	90,00%	SB
R-45	4	4	8	80,00%	B	R-45	4	5	9	90,00%	SB
R-46	4	4	8	80,00%	B	R-46	4	4	8	80,00%	B
R-47	4	4	8	80,00%	B	R-47	4	4	8	80,00%	B
R-48	4	4	8	80,00%	B	R-48	4	4	8	80,00%	B
R-49	4	4	8	80,00%	B	R-49	4	4	8	80,00%	B
R-50	4	4	8	80,00%	B	R-50	3	4	7	70,00%	B
R-51	4	4	8	80,00%	B	R-51	4	3	7	70,00%	B
R-52	4	4	8	80,00%	B	R-52	4	4	8	80,00%	B
R-53	4	4	8	80,00%	B	R-53	4	4	8	80,00%	B
Jumlah			418	78,87%	B				399	75,28%	B

Distribusi Jawaban Responden

Sangat Baik		8		10
Baik		40		33
Cukup Baik		3		5
Kurang Baik		2		5
Tidak Baik		0		0

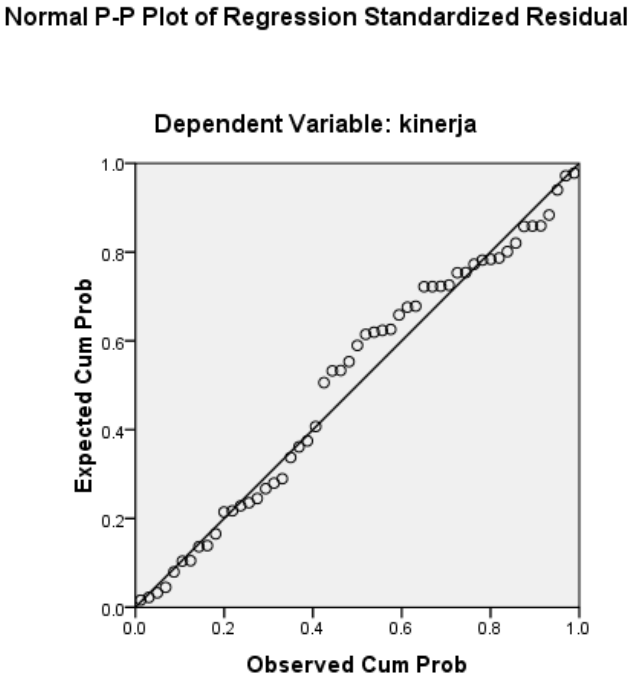
Distribusi Persentase Jawaban Responden

Sangat Baik		15,09%		18,87%
Baik		75,47%		62,26%
Cukup Baik		5,66%		9,43%
Kurang Baik		3,77%		9,43%
Tidak Baik		0,00%		0,00%

LAMPIRAN 5

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



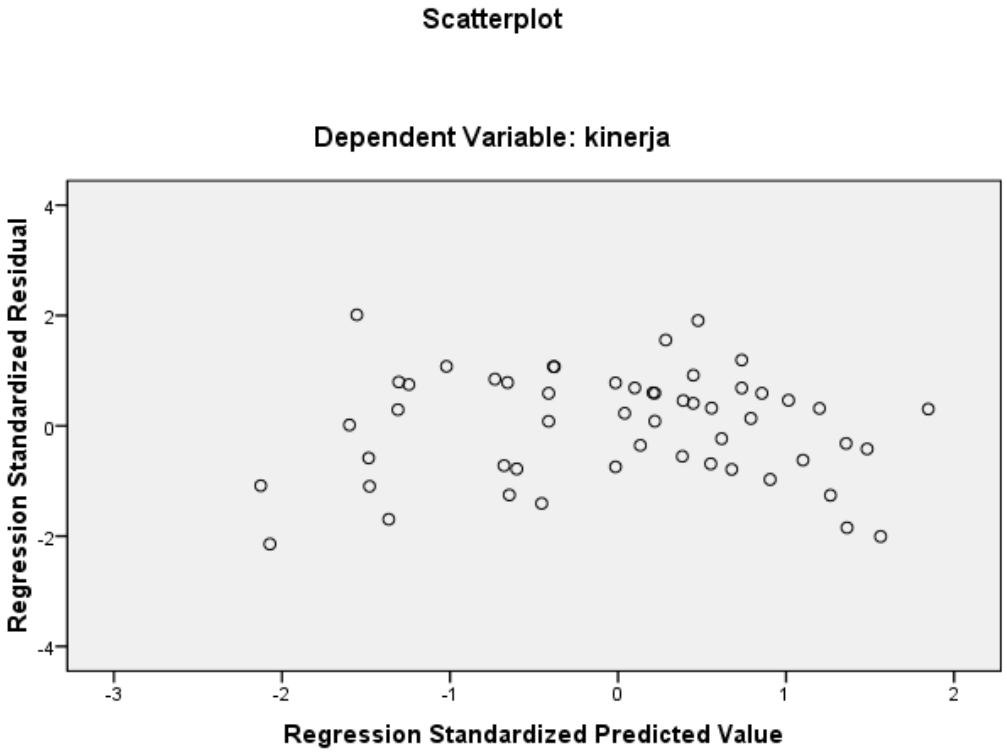
2. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.584	.347	.287	.578	1.730
	Lingkungan Kerja	.563	.298	.242	.578	1.730

a. Dependent Variable: Kinerja

3. Uji Heteroskedastisitas



LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
	Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
	Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 7

UJI HIPOTESIS

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.201	2	64.600	16.646	.000[a]
	Residual	194.045	50	3.881		
	Total	323.245	52			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

2. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.857	2.206		10.813	.000
	Motivasi	.180	.069	.378	2.619	.012
	Lingkungan Kerja	.094	.043	.318	2.207	.032

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 8

HASIL KOEFISIEN DETERMINASI

1. Simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.632[a]	.400	.376	1.970

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

2. Parsial

Coefficients[a]

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Motivasi	.584	.347	.287	.578	1.730
	Lingkungan Kerja	.563	.298	.242	.578	1.730

a. Dependent Variable: Kinerja