

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN
HOTEL & CONDOMINIUMS BATU**

SKRIPSI



Oleh:

**INDRIYANI
NIM : 18510218**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN
HOTEL & CONDOMINIUMS BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh:

**INDRIYANI
NIM : 18510218**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN HOTEL &
CONDOMINIUMS BATU**

SKRIPSI

Oleh

INDRIYANI

NIM : 18510218

Telah Disetujui Pada Tanggal 8 September 2022

Dosen Pembimbing,



Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN HOTEL &
CONDOMINIUMS BATU

SKRIPSI

Oleh
INDRIYANI
NIM : 18510218

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 29 Desember 2022

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji Utama

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP : 199311292020121005

2 Ketua Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

199312192019031012

3 Sekretaris Penguji

Setiani, M.M

199009182018012002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim, saya persembahkan skripsi ini kepada :

Ayah dan Ibuku (Ama' dan Umy)

Bapak H. Syahriman dan Ibu Hj. Sa'iyah yang telah berjuang dengan ikhlas dan selalu mendoakan setiap waktu, menyebut namaku dikala sujud beliau demi kesuksesan dan keberhasilanku dengan penuh tulus yang tak kenal lelah dan batas waktu. Yang senantiasa selalu ada dan memelukku disaat susah maupun senang. Terimakasih atas semua cinta yang telah kalian berikan, aku mencintai kalian selama-lamanya.

Dosen Pembimbingku

Ibu Setiani, M.M dengan kesabaran dan keikhlasannya dalam menuntun saya untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Keluargaku

Terima kasih kepada semua kakak, kakak ipar dan keluargaku terutama kakakku Sahnudin dan Syahriadi yang selalu memberikan dukungan setiap langkahku untuk berhasil dan sukses untuk maju, mendoakan agar ilmu yang aku tempuh menjadi barakah untuk menaikkan derajat kedua orang tua.

Teman-temanku

Terima kasih kepada teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2018 khususnya teman-teman Satwa Langka, tak lupakepada teman-teman terbaikku di rumah Dila, Meri, Eka, Sarah, Bella, Cindy yang selalu ada disetiap saat ketika aku dalam keadaan suka maupun duka, dan tak lupa teman-temanku di Malang, Ina, Rinai, Selvi, Mita, Anggi, Nadia, Zakia, Luluk, Santi, Hasmila dan masih banyak lagi yang tidak bisa disebutkan satu persatu karena ku tahu masih banyak yang berharga dan pantas dijaga yaitu teman-temanku.

HALAMAN MOTTO

“Start now! Start where you are. Start with fear. Start with pain. Start with doubt. Start with hand shaking. Start with voice trembling: but start. Start and don't stop. Start where you are, with what you have. Just start”

“Aku hebat, aku kuat, aku berbakat, aku cantik, aku baik! Gak akan ada yang sia-siakan aku lagi seperti saat aku kerjakan skripsi ini!”

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” –
QS Al Baqarah 286

BE POSITIFE

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Indriyani

Nim 18510218

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN HOTEL & CONDOMINIUMS BATU** adalah hasil saya sendiri, bukan duplikasi dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 09 Desember 2022

Hormat saya,



Indriyani

NIM: 18510218

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominiums Batu”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Setiani, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu memberikan motivasi, arahan, dan semangat untuk membimbing dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ayah, Ibu, dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan secara mutlak baik dalam doa, dalam sujud mereka, usaha mencarikan objek penelitian dan memotivasi abadi untuk saya dalam menyelesaikan skripsi jenjang Strata 1.
7. Teman-teman seperjuangan dan rekan mahasiswa manajemen 2018 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
8. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa aku sebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin...

Malang, 09 Desember 2022

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes that form a stylized representation of the author's name.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Hasil-Hasil Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori	20
2.2.1 Motivasi Kerja	19
2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.2.1.2 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja	20
2.2.1.3 Metode – Metode Motivasi Kerja.....	21
2.2.1.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	22
2.2.1.5 Indikator Motivasi Kerja	24
2.2.1.6 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam	25
2.2.2 Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan	28
2.2.2.4 Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam.....	29
2.2.3 Lingkungan kerja	30
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	30
2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	31
2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	32
2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja	32
2.2.3.5 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	34
2.3 Kerangka Konseptual.....	36
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	36
2.4.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan	36
2.4.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja.....	37
2.4.3 Hubungan Kinerja Karyawan dengan lingkungan Kerja.....	38
2.4.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dimediasi Lingkungan kerja.....	39

2.5	Model Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		42
3.1	Jenis dan Pendekatan Penelitian	42
3.2	Lokasi Penelitian	43
3.3	Populasi dan Sampel	43
3.3.1	Populasi	43
3.3.2	Sampel	43
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	43
3.5	Data dan Jenis Data	44
3.5.1	Data Primer	44
3.5.2	Data Sekunder	44
3.6	Teknik Pengumpulan Data	44
3.6.1	Angket (Kuesioner)	44
3.6.2	Observasi	45
3.7	Skala Pengukuran	45
3.8	Definisi Operasional	46
3.8.1	Variabel Independen	46
3.8.2	Variabel Dependen	46
3.8.3	Variabel Mediasi	47
3.9	Uji Instrumen Data	51
3.9.1	Uji Validitas	51
3.9.2	Uji reliabilitas	52
3.10	Analisis Data	52
3.10.1	Uji Asumsi Klasik	52
3.10.2	Analisis Deskriptif	54
3.10.3	Analisis Jalur (Path Analysis)	54
3.10.4	Uji Hipotesis	57
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		59
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.1	Profil Royal Orchid Garden Hotel & Condonminium Batu	59
4.1.2	Struktur Organisasi	61
4.1.3	Visi dan Misi	61
4.1.4	Logo Profil	62
4.2	Deskripsi Responden	62
4.2.1	Deskripsi Responden	62
4.2.1.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	62
4.2.1.2	Karakteristik Responden Menurut Usia	63
4.2.1.3	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir	64
4.2.2	Deskripsi Jawaban Responden	65
4.2.2.1	Variabel Motivasi (X)	65
4.2.2.2	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
4.2.2.3	Variabel Lingkungan Kerja	68
4.2.3	Uji Instrumen Data	69
4.2.3.1	Uji Validitas	69
4.2.3.2	Uji Relibilitas	72
4.2.4	Uji Asumsi Klasik	73
4.2.4.1	Uji Normalitas	73
4.2.4.2	Uji Linieritas	73

4.2.4.3 Uji Multikolinieritas	74
4.2.4.4 Uji Heteroskidasitas	75
4.2.5 Uji Jalur (Path Analysis)	76
4.2.6 Uji Hipotesis.....	78
4.2.6.1 Uji t.....	78
4.2.6.2 Uji Sobel	79
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	80
4.4 Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	80
4.5 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z).....	83
4.6 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	85
4.7 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Lingkungan Kerja (Z).....	87
BAB 5 PENUTUP.....	90
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	41
Tabel 4.1 Hasil Uji Convergent Validity (Loading Factor)	55
Tabel 4.2 Hasil Uji Discriminant Validity (AVE)	55
Tabel 4.3 Hasil Uji Discriminant Validity (Fornel Lacker Criterio)	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Composite Realibility dan Cronbach's Alpha	57
Tabel 4.5 Uji Model Fit	58
Tabel 4.6 Uji rms Theta.....	59
Tabel 4.7 Uji Asumsi Inner Model PLS (VIF).....	60
Tabel 4.8 Uji R-Square.....	62
Tabel 4.9 Uji Koefisien Jalur (Path Coefficient).....	63
Tabel 4.10 Uji Korelasi Variabel Laten	63
Tabel 4.11 Uji Predictive Relevance	64
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 2.2 Model Hipotesis	34
Gambar 3.1 Diagram Jalur	48
Gambar 3.1 Jalur Struktural Pertama	48
Gambar 3.2 Jalur Struktural Kedua.....	48
Gambar 4.1 Royal Orchid Garden Hotel & Condominium Batu.....	51
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium .	53
Gambar 4.3 Logo Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu.....	54
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas X Terhadap Z.....	64
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas X dan Z Terhadap Y	65
Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	66
Gambar 4.7 Hasil <i>Sobel Test Calculator</i> X terhadap Y melalui Z.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Hasil Rekap Tanggapan Responden
- Lampiran 3 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 4 Hasil Uji PLS
- Lampiran 5 Bukti Konsultasi
- Lampiran 6 Surat Plagiasi
- Lampiran 7 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Indriyani. 2022, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Royal Orchids Garden Hotel and Condominium Batu”

Pembimbing : Setiani, M.M

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan kinerjanya sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan. Untuk mendapat kinerja yang baik secara efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung. Karyawan harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapat hasil kinerja yang optimal. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat karyawan merasa cepat lelah dan menurunkan motivasi dan kinerja mereka.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh (*sensus*). Teknik pengumpulan data yaitu dengan angket (kuesioner) dan observasi. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis jalur (*path analysis*) dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan software *IBM SPSS 23.0 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu.

ABSTRACT

Indriyani. 2022, THESIS. Title: "The Effect of Work Motivation on Employee Performance with the Work Environment as a Mediating Variable at the Royal Orchids Garden Hotel and Condominium Batu"

Advisor : Setiani, MM

Keywords : Work Motivation, Employee Performance, Work Environment

The management of human resources is inseparable from the factor of employees who are expected to perform as well as possible in order to achieve company goals. To get good performance effectively and efficiently several supporting factors are needed. Employees must be encouraged and motivated to work hard and enthusiastically in order to get optimal performance results. Another factor to consider is the work environment. A good work environment will be a separate motivation for employees in doing their jobs. Likewise, an unfavorable work environment will make employees feel tired quickly and reduce their motivation and performance.

This type of research is a quantitative research with an explanatory research approach. The population and sample in this study were 50 employees of the Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu. The sampling technique used in this study is the saturated sample technique (census). Data collection techniques are by questionnaire (questionnaire) and observation. Methods of data analysis using validity test, reliability test, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, path analysis (path analysis) and hypothesis testing (t test) with the help of IBM SPSS 23.0 for Windows software.

The results of this study indicate that work motivation has a significant positive effect on employee performance, work motivation has a significant positive effect on the work environment, work environment has a significant positive effect on employee performance and the work environment can mediate the effect of work motivation on employee performance at Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu.

مستخلص البحث

إندرياني. 2022. البحث الجامعي. العنوان: "تأثير دافع العمل على أداء الموظف مع بيئة العمل كمتغير وسيط في فندق Royal Orchids Garden و Condominium باتو".
المشرفة: سيتيانى الماجستير.
الكلمة الأساسية: دافع العمل، أداء الموظف، بيئة العمل.

لا يمكن فصل إدارة الموارد البشرية عن عامل الموظفين الذين يتوقع منهم الأداء الجيد قدر الإمكان من أجل تحقيق أهداف الشركة. للحصول على أداء جيد بشكل فعال وكفاء ، هناك حاجة إلى العديد من العوامل الداعمة. يجب تشجيع الموظفين وتحفيزهم على العمل الجاد والحماس من أجل الحصول على أفضل نتائج الأداء. عامل آخر يجب مراعاته هو بيئة العمل. ستكون بيئة العمل الجيدة دافعاً منفصلاً للموظفين في أداء وظائفهم. وبالمثل، فإن بيئة العمل غير المواتية ستجعل الموظفين يشعرون بالتعب بسرعة وتقلل من دوافعهم وأدائهم.

هذا النوع من البحث هو بحث كمي مع نهج بحث توضيحي. كان عدد السكان والعينة في هذه الدراسة 50 موظفاً في فندق Royal Orchids Garden & Condominium باتو. تقنية أخذ العينات المستخدمة في هذه الدراسة هي تقنية العينة المشبعة (التعداد). تقنيات جمع البيانات عن طريق الاستبيان (الاستبيان) والملاحظة. طرق تحليل البيانات باستخدام اختبار الصلاحية واختبار الموثوقية واختبار الحالة الطبيعية واختبار الخطية واختبار الخطية المتعددة واختبار التغايرية وتحليل المسار (تحليل المسار) واختبار الفرضيات (اختبار t) بمساعدة IBM SPSS 23.0 لبرنامج Windows.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن دافع العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف، وتحفيز العمل له تأثير إيجابي كبير على بيئة العمل ، وبيئة العمل لها تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف، ويمكن لبيئة العمل أن تتوسط في تأثير العمل. الدافع على أداء الموظفين في فندق Royal Orchids Garden & Condominium باتو.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan sangat perlu memperhatikan sumber daya manusia dikarenakan sumber daya manusia merupakan suatu aset bagi perusahaan yang merupakan faktor penting manusia untuk mencapai keberhasilan dan perlu diperhatikan secara khusus juga dikelola dengan baik oleh perusahaan. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan manajemen pengelolaan sumber daya manusia yang tidak lepas dari faktor karyawan. Untuk mendapat kinerja yang baik secara efektif dan efisien dibutuhkan beberapa faktor pendukung. Karyawan harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapat hasil kinerja yang optimal. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi dan kenyamanan saat bekerja di tempat kerja. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Definisi tentang motivasi kerja telah banyak diungkapkan oleh para peneliti, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009). Menurut Rivai

(2013) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Wibowo (2010:379) mengartikan motivasi sebagai suatu dorongan terhadap proses serangkaian perilaku manusia dalam mencapai tujuannya.

Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri karyawan maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Suharto & Cahyono (2005) mengungkapkan bahwa motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja yang merupakan kondisi dengan menggerakkan seseorang sehingga mereka berusaha mencapai tujuan sesuai hasil yang ingin dicapai.

Rivai & Ahmad (2004) menyatakan bahwa adanya motivasi kerja yang kuat maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap meningkatnya motivasi kerja karyawan akan menciptakan peningkatan yang cukup berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. kinerja dan motivasi karyawan adalah dua hal yang tidak dapat disamakan, akan tetapi keduanya saling berkaitan dalam dunia pekerjaan. Motivasi kerja adalah salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi menjadi peran dalam menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan pelaksanaan kinerja.

Untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawannya, perusahaan melakukan berbagai hal yang mampu mendorong motivasi karyawan. Misalnya, pemberian gaji dan tunjangan yang sesuai dengan pekerjaan, adanya jaminan kesehatan, kegiatan pariwisata untuk mengakrabkan hubungan interpersonal dan kerjasama antar karyawan dan lain sebagainya.

Pada penelitian Laras et al, (2021) dan Nurjaya (2021) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian tahun sebelumnya yaitu penelitian oleh Hustia (2020), Kuswati (2020), Nuraldy (2020), Wiryawan *et al*, (2020) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian-penelitian lain yang dilakukan oleh Yanuari (2019), Amalia & Indartono (2018), Firdaus *et al*, (2017) juga menghasilkan hasil yang sama yaitu motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila motivasi dari karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja mereka. Namun, pada hasil penelitian Adha *et al*, (2019) menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga, masih terdapat kontradiksi hasil penelitian-penelitian tersebut.

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, Sutrisno (2009:116-120) membedakan faktor yang mempengaruhi motivasi menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Salah satu faktor eksternal yang perlu diperhatikan dalam motivasi kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih, pencahayaan yang cukup, tidak bising dan gangguan lainnya akan menjadi motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Begitu juga dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat karyawan merasa cepat lelah dan menurunkan motivasi mereka.

Laras *et al*, (2021), Andrianto & Siringoringo (2020), Wiryawan *et al*, (2020), Ingsiyah *et al*, (2019) dan Warouw *et al*, (2017) melaporkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap lingkungan

kerja. Hal ini berarti motivasi kerja dari karyawan akan meningkat apabila memiliki lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perusahaan (Terry, 2006). Schultz & Schultz (2006) menyatakan bahwa lingkungan kerja diartikan sebagai kondisi yang memiliki ciri-ciri tempat kerja perilaku dan sikap karyawan dimana mempunyai hubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena apapun yang dirasakan dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu harus terus diperhatikan oleh perusahaan yang meliputi kebosanan kerja, factor kelelahan maupun pekerjaan yang monoton. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya semakin baik. Ruang kerjayang bersih, nyaman dan kondusif dapat menumbuhkan motivasi dan dukungan terhadap kinerja pegawai. Adapun lingkungan kerja non fisik seperti hubungan sosial dengan rekan kerja maupun atasan juga mampu mempengaruhi motivasi kerja dari karyawan.

Tidak hanya faktor motivasi, terdapat faktor lain yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu faktor lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Terciptanya lingkungan kerja yang baik atau kondusif akan membuat kemampuan

kerja karyawan semakin meningkat dan memberikan hasil yang maksimal kepada perusahaan (Sedarmayanti, 2009:21). Adapun Kuswandi (2004) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah salah satu yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja fisik dan non fisik termasuk dalam factor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Fisik juga psikologis dari karyawan dapat dipengaruhi oleh baik buruknya lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:67) Tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas dalam berkaitan dengan kualitas dan kuantitas mengacu pada kinerja karyawan. Kualitas dan kuantitas dalam pekerjaan saat bertugas merupakan acuan kinerja karyawan. Menurut Wibowo (2010:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya. Sedangkan menurut Rivai (2005) kinerja karyawan merupakan kesediaan seseorang dalam melakukan kegiatannya dengan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan juga dengan hasil yang diharapkan.

lingkungan kerja layak dikatakan baik ataupun sesuai apabila sumber daya manusia yang berada di dalamnya mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal, nyaman, sehat, dan juga aman. Dengan lingkungan kerja yang sesuai akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan, deminikian juga dengan lingkungan kerja yang tidak sesuai atau buruk sulit dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Perusahaan akan diuntungkan dengan kinerja karyawan yang terus meningkat efektivitas dan efisiensinya. Kinerja karyawan yang rendah dan terus menuruh seperti kemalasan, prestasi yang rendah, dan kurang disiplin akan berdampak negative bagi perusahaan. Hal tersebut tidak selalu disebabkan oleh karyawannya itu sendiri, namun bida juga kurangnya perhatian terhadap faktor-

faktor seperti bagaimana kondisi lingkungan kerja dalam memenuhi tuntutan atau target kerja perusahaan.

Dalam penelitian oleh Laras *etal*, (2021), Nurjaya (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andrianto & Siringoringo (2020), Hustia (2020), Nuraldy (2020), Adha *et al*, (2019), Januari (2019), Amalia & Indartono (2018), Firdaus *et al*, (2017) melaporkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan pun akan semakin baik. Hasil penelitian Nabawai (2019) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Krisnawanto (2006) menyatakan bahwa perusahaan pasti memiliki target yang harus dicapai agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang. Dimana karyawan merupakan ujung tombak dimana perusahaan dapat selalu mencapai target yang sudah ditentukan. Maka dari itu karyawan harus mempunyai motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya agar target perusahaan dapat tercapai. Tentu saja ini harus dibarengi dengan lingkungan kerja yang mendukung karyawan agar motivasi kerja mereka tidak rendah sehingga tercipta kinerja yang tinggi.

Lingkungan kerja menjadi unsur penghubung antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan. Sudah menjadi keharusan untuk menjaga lingkungan supaya lingkungan tetap bersih, aman dan nyaman untuk bekerja. Lingkungan kerja berkaitan dengan aktivitas sehari-hari dari karyawan dalam bekerja, sehingga apabila lingkungan kerja kurang baik maka karyawan secara tidak

langsung akan tidak maksimal atau kehilangan motivasi mereka dalam bekerja dimana ini sangatlah berimbas pada kinerjanya.

Kota Batu memiliki sebutan Kota Wisata Batu (KWB) yang telah dicanangkan oleh Pemerintah Kota setempat. Oleh karena itu, banyak hotel berbintang di Kota Batu yang makin menjamur dan berkembang seiring dengan meningkatnya objek wisata yang dibangun Pemerintah Kota Batu setempat untuk menarik minat wisatawan yang berlibur ke Kota Batu. Konsep dan spesifikasi bentuk pelayanan hotel-hotel di Kota Batu sangat beragam dengan berbagai fasilitas yang ditawarkan pihak manajemen hotel pada para pelanggan. Terjadinya persaingan bisnis di sektor perhotelan menjadikan setiap manajemen hotel pun berlomba-lomba menawarkan konsep dan pelayanan terbaik guna meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan kepada pelanggan atau tamu yang membutuhkan jasa akomodasi terbaik hotel.

Seperti halnya salah satu bisnis jasa hotel yang berdiri di kota wisata Batu sejak 1922 yaitu Royal Orchids Garden Hotel & Condominium adalah bisnis jasa perhotelan yang menyediakan fasilitas bagi siapapun yang akan menginap atau melakukan agenda meeting dan seminar. Untuk tetap dapat bersaing, pelayanan dan inovasi yang dilakukan karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium selalu ditingkatkan untuk menarik pengunjungnya.

Akan tetapi, masih terjadi permasalahan kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium yang dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Sebagian karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium mengeluhkan sistem pencahayaan pada setiap ruang masih kurang. Disamping itu, sirkulasi udara yang kurang memadai dan kebisingan juga menjadi masalah pada lingkungan kerja.

Selain itu, hubungan antar karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan juga dapat dikatakan rendah, karena masih terdapat kecemburuan antar karyawan karena kesejahteraan yang diberikan masih belum merata. Struktur organisasi yang ada di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium juga cukup kompleks dan beberapa kali mengalami perubahan karena kondisional kebijakan kantor pusat serta terdiri dari beberapa departemen. Ini membuat para karyawan memerlukan banyak koordinasi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Dapat dilihat bahwa lingkungan kerja non fisik pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium masih kurang baik. Oleh sebab itu, lingkungan kerja pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium masih harus diperhatikan demi meningkatkan kinerja karyawan mengingat bahwa mereka menjual jasa kepada pelanggan sehingga kinerja harus diutamakan.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium. Dimana pemberian motivasi antar sesama karyawan maupun dengan pemimpin masih sangat jarang dilakukan. Pemberian penghargaan atau *reward* pada karyawan yang berprestasi jarang dilakukan khususnya pada karyawan yang kinerjanya bagus. Kurangnya kerjasama tim juga membuat motivasi para karyawannya menjadi kurang.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan, maka didapatkan beberapa rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, didapatkan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu.

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi lingkungan kerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu.

1.3.2 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian, memberi kontribusi dalam pengembangan dunia manajemen dan juga menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya yang terkait dengan motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam dunia praktisi untuk menentukan kebijakan dalam pengelolaan perencanaan manajemen terkait dengan motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Laras *et al*, (2021) “*The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia*”. Variabel pada penelitian ini adalah *work environment*(X1), *compensation*(X2), *work motivation*(Y1) dan *performance* (Y2). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 143 anggota Direktorat Lalu Lintas Polda D.I. Yogyakarta dengan menggunakan metode penelitian *Structural Equation Modeling* (SEM). Penelitian ini memberitahukan bahwa pengaruh positif yang signifikan pada motivasi kerja dapat diperoleh dari lingkungan kerja, lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Nurjaya (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”. Variabel pada penelitian ini adalah disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 88 karyawan PT. Hazara Cipta Pesona dengan metode penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adrianto & Siringoringo (2020) “*The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Wood Factory*”. Variabel pada penelitian ini adalah *work environment* (X1), *motivation* (X2), dan *employee performance* (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 50 karyawan departemen produksi Pabrik Kayu Timber dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hustia (2020) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi”. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 74 karyawan PT. CS2 Pola Sehat Palembang dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kuswati (2020) “*The Effect of Motivation on Employee Performance*”. Variabel pada penelitian ini adalah *motivation* (X) dan *employee performance* (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 82 pejabat pemerintah Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nuraldy (2020) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta”. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 56 karyawan PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wiryaman *et al*, (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja”. Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan kinerja (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Adha *et al*, (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), budaya kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 32 karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ardhani & Ratnasari (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 105 pegawai yang diambil dari Services Business Unit PT. PLN Batam dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ingsiyah *et al*, (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Permasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah”. Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan PT. Pusri Palembang, PPD Jateng dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Nabawi (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 81 pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Yanuari (2019) “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini

adalah sebanyak 101 karyawan PT di wilayah Bekasi yang terdata dalam sistem manajemen perusahaan dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amalia & Indartono (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman”. Variabel pada penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 105 pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman dengan metode penelitian yang digunakan adalah PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Model*). Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Firdauset al, (2017) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel pada penelitian ini adalah motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 67 karyawan tetap PT Tanjung Selatan Makmur Jaya dengan metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Warouw et al, (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”. Variabel pada penelitian ini adalah

lingkungan kerja (X) dan motivasi kerja (Y). Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan tetap PT. BPR Prisma Dana Manado dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana. Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil
1	Laras <i>et al</i> , (2021) “ <i>The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia</i> ”	<i>work environment</i> (X1) <i>compensation</i> (X2) <i>work motivation</i> (Y1) <i>performance</i> (Y2)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2	Nurjaya (2021) “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona”	disiplin kerja (X1) lingkungan kerja (X2) motivasi kerja (X3) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Adrianto & Siringoringo (2020) “ <i>The Influence of Work Environment and Motivation on Employee</i>	<i>work environment</i> (X1) <i>motivation</i> (X2) <i>employee performance</i> (Y)	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

	<i>Performance in Wood Factory</i> ".			
4	Hustia (2020) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi"	motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2) disiplin kerja (X3) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Kuswati (2020) "The Effect of Motivation on Employee Performance"	<i>motivation</i> (X) <i>employee performance</i> (Y)	Regresi linier sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Nuraldy (2020) "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta"	motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7	Wiryanan <i>et al</i> , (2020) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja"	lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) disiplin kerja (X3) kinerja (Y)	<i>Structural Equation Modeling</i> (SEM)	Lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai
8	Adha <i>et al</i> , (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya	motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2)	Regresi linier berganda	Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh secara

	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”	budaya kerja (X3) kinerja karyawan (Y)		signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Ardhani & Ratnasari (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam”	motivasi kerja (X) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja.
10	Ingsiyah <i>et al</i> , (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Permasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah”	lingkungan kerja (X) motivasi kerja (Y)	Regresi linier sederhana	Lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja.
11	Nabawi (2019) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”	lingkungan kerja (X1) kepuasan kerja (X2) beban kerja (X3) kinerja (Y)	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
12	Yanuari (2019) “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	motivasi kerja (X1) lingkungan kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

13	Amalia & Indartono (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman”	lingkungan kerja (X1) motivasi kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	PLS-SEM (<i>Partial Least Square-Structural Equation Model</i>)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
14	Firdaus <i>et al</i> , (2017) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”	motivasi (X1) lingkungan kerja (X2) kinerja karyawan (Y)	Regresi linier sederhana	Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
15	Warouw <i>et al</i> , (2017) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Dana Manado”	lingkungan kerja (X) motivasi kerja (Y)	Regresi linier sederhana	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:111) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk

mencapai kepuasan. Menurut Siagian (2012:138) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Wibowo (2010:379) menerangkan pengertian motivasi kerja yaitu suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuannya. Maka besarnya dorongan atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu hal dapat digunakan untuk melihat motivasi seseorang.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan dalam mencapai tujuan.

2.2.1.2 Prinsip-Prinsip Motivasi Kerja

Mangkunegara (2016:100) mengungkapkan bahwa untuk memotivasi karyawan dalam bekerja terdapat beberapa prinsip, diantaranya:

- 1. Prinsip berpartisipasi**, dalam hal ini dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai perusahaan, karyawan diharuskan untuk ikut serta dengan tujuan agar motivasi karyawan meningkat.

2. **Prinsip berkomunikasi**, pemimpin harus senantiasa memberikan informasi dan mengkomunikasikan informasi terkait tanggung jawab dan tujuan perusahaan. Sehingga karyawan akan dengan mudah memahami motivasi dalam diri mereka.
3. **Prinsip mengakui andil bawahan**, dalam hal ini pemimpin harus memberikan contoh atau manfaat dan harus mengakui karyawan yang akan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan perusahaan. Akibat dari perlakuan pemimpin yang seperti ini maka karyawan akan lebih cenderung memiliki motivasi yang tinggi.
4. **Prinsip pembagian hak, kewajiban dan jabatan**. Pemberian hak, kewajiban dan jelasnya jabatan oleh seorang pemimpin kepada karyawannya akan merangsang semangat karyawan.
5. **Prinsip memberikan perhatian**, apabila seorang pemimpin atau dalam sebuah perusahaan ditunjukkan kepedulian terhadap karyawannya maka akan memunculkan motivasi pada diri karyawan dan mereka merasa dihargai keberadaannya.

2.2.1.3 Metode-Metode Motivasi Kerja

Hasibuan (2011:149) mengungkapkan dua macam metode motivasi yang dapat diberikan pada karyawan, yaitu:

1. Metode langsung (*direct motivation*)

Metode langsung adalah bentuk motivasi yang diberikan secara langsung. Motivasi ini dapat berupa dalam bentuk material maupun non-material untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan. Motivasi langsung dapat diberikan dengan cara memberikan reward, bonus, pujian, piagam dan lain sebagainya kepada karyawan.

2. Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Metode tidak langsung merupakan motivasi yang diberikan melalui fasilitas kerja yang tujuannya untuk menunjang semangat kerja dan kelancaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Contoh motivasi tidak langsung adalah pemberian ruang kerja yang nyaman, menciptakan suasana, kondisi atau lingkungan kerja yang baik.

2.2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2016:116) mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor internal, adalah faktor yang bersumber dari dalam diri seseorang diantaranya:

a. Keinginan untuk hidup

Seseorang mempunyai keinginan dengan melakukan apa saja untuk bertahan hidup. Keinginan tersebut mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu terlepas dari seberapa berat untuk mencapainya.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki seseorang akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana pekerjaan tersebut dilakukan agar mereka dapat memiliki sesuatu sesuai dengan apa yang diinginkan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang akan mendapatkan penghargaan ketika Ia melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut dilakukan dengan kerja keras agar mendapat hasil yang memuaskan, sehingga dapat dihargai oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Adanya eksistensi diri merupakan suatu bentuk pengakuan dari orang lain yang dapat dijadikan sebagai motivasi. Pengakuan tersebut berupa prestasi, hubungan kerja yang baik, pemimpin yang bertanggung jawab citra baik perusahaan.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan seseorang untuk memiliki kuasa cenderung akan mendorong seseorang untuk melakukan segala sesuatu untuk mencapainya. Adapun contohnya adalah dengan bekerja keras demi memperoleh kekuasaan.

2. Faktor eksternal, faktor ini tercipta karena pengaruh dari luar diri seseorang, diantaranya:

a. Kondisi lingkungan kerja

Kinerja karyawan dapat termotivasi dengan lingkungan kerja. Tersedianya berbagai bentuk fasilitas yang disediakan perusahaan, hubungan dengan rekan kerja baik dengan sesama karyawan maupun atasan mampu meningkatkan kinerja

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk berkerja dengan penuh semangat. Adanya kompensasi dari perusahaan menjadi alat motivasi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Supervisi yang baik

Supervisi merupakan seseorang yang memiliki tugas memberikan arahan juga membimbing karyawan supaya mampu melakukan pekerjaannya dengan baik. Apabila seorang karyawan mendapat supervisi yang baik, maka karyawan akan termotivasi semangat dalam bekerja dan lebih baik lagi.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jika seorang karyawan mendapatkan jaminan terhadap karir pekerjaan maka motivasi karyawan dalam bekerja akan meningkat karena karyawan tidak ketakutan dibayangi PHK. Maka perusahaan tidak boleh mengabaikan jaminan kerja karyawan agar mereka termotivasi dan merasa aman saat bekerja

e. Status dan tanggung jawab

Saat bekerja, karyawan memiliki tugas juga tanggung jawab yang akan menimbulkan rasa dipercaya karyawan oleh perusahaan. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

f. Peraturan yang fleksibel

Perusahaan harus menciptakan peraturan yang fleksibel atau tidak mengekang karyawan untuk meningkatkan motivasi juga agar karyawan dapat berkembang dan bekerja dengan nyaman. Tetapi peraturan harus tetap dipatuhi karyawan sehingga terjadi hubungan timbal balik antara karyawan dengan perusahaan.

2.2.1.5 Indikator Motivasi Kerja

Abraham Maslow telah menyusun teori motivasi dalam Teori Hierarki Kebutuhan dalam Robbins dan Coulter (2010:110), yaitu:

- 1. Kebutuhan fisiologis**, merupakan kebutuhan dasar seperti kebutuhan untuk makan, perlindungan tubuh dan tempat tinggal.
- 2. Kebutuhan rasa aman**, merupakan kebutuhan perlindungan dari bahaya, konflik dan pengaruh lingkungan.
- 3. Kebutuhan sosial**, merupakan kebutuhan untuk dapat bersosial atau berbaur dengan orang lain.

4. **Kebutuhan penghargaan diri**, merupakan adanya perasaan ingin dihargai, diakui juga dihormati dalam kelompok atau lingkungan.
5. **Kebutuhan aktualisasi diri**, merupakan kebutuhan untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan serta mengungkapkan pendapat.

2.2.1.6 Motivasi Kerja Dalam Perspektif Islam

Motivasi kerja dalam Islam bukan hanya mengacu pada semangat kerja yang tujuannya mengejar dunia atau mengejar harta juga menyombongkan diri dari hasil kerja, akan tetapi motivasi kerja ini mengacu pada semangat bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup yang juga sebagai ibadah. Allah SWT dalam firman-Nya telah menjelaskan mengenai motivasi kerja yang tertuang dalam Surah Az-Zumar ayat 39 yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ ۚ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ۙ

Artinya: *“Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui” (Q.S Az-Zumar: 39)*

Dari ayat di atas diketahui bahwa setiap individu diperintahkan untuk bekerja sesuai dengan kemampuannya dan tidak berlebihan sehingga mengakibatkan individu tersebut tidak memperhatikan lingkungan serta kehidupan sosialnya. Wajib hukumnya bagi setiap individu untuk mencari rezeki yang halal. Hal ini menandakan seberapa pentingnya mencari rezeki yang halal. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dalam Islam tidak hanya semata mata untuk memenuhi nafkah tetapi juga sebagai kewajiban ibadah kepada Allah SWT.

Firman Allah SWT yang juga menerangkan perihal motivasi kerja adalah Surah Al-Jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung” (Q.S Al-Jumu'ah:10)

Firman Allah tersebut menerangkan bahwa manusia telah diperintahkan oleh Allah untuk mencari rezeki yang telah diturunkan oleh Allah SWT di bumi dan senantiasa mengingat Allah agar selalu mendapat keberuntungan. Sehingga motivasi di dalam diri manusia tidak boleh sampai hilang karena Allah sendiri pun telah memerintahkan manusia untuk mencari rezeki dan Allah telah menjamin rezeki tersebut.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016:67) kinerja karyawan merujuk kepada kualitas juga kuantitas dalam pekerjaan yang dilakukan karyawan ketika mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Rivai (2012:309) kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh mereka sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2010:4) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun sebelumnya.

Pendapat beberapa ahli di atas menginformasikan bahwa kinerja merupakan pencapaian seseorang dalam berkerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu untuk mencapai tujuan.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mahmudi dalam Sellang *et al*, (2019:75) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

- 1. Faktor personal/individual**, faktor ini meliputi kemampuan, keterampilan atau skill, motivasi, pengetahuan atau intelektual, kepercayaan diri dan komitmen dalam diri.
- 2. Faktor kepemimpinan**, meliputi pengaruh pimpinan dalam memberikan semangat dan dorongan agar karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja.
- 3. Faktor tim**, meliputi pengaruh hubungan antar rekan kerja, contohnya saling memberikan arahan, dorongan, motivasi, kompak, kepercayaan, serta komunikasi yang baik.
- 4. Faktor sistem**, faktor ini meliputi cara atau sistem perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini meliputi sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya perusahaan dan hal-hal yang ada di lingkungan kerjanya.

5. Faktor kontekstual/situasional, faktor ini meliputi perubahan yang terjadi di perusahaan, sebagai contoh yakni terjadinya perubahan kebijakan, pimpinan, juga visi misi.

2.2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) kinerja karyawan dapat diukur menggunakan beberapa indikator, seperti:

1. Kuantitas

Hal ini didefinisikan sebagai banyaknya pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan. Kuantitas mencakup seberapa banyaknya tugas yang dikerjakan dan jumlah siklus aktivitas yang diambil saat melakukan tugas tersebut.

2. Kualitas

Penilaian kualitas pekerjaan ditinjau dari tindakan karyawan terhadap pekerjaan yang dihasilkan serta keterampilan juga kemampuannya untuk mengerjakan pekerjaan.

3. Ketepatan waktu

Hal ini dapat dinilai dari penggunaan waktu seseorang menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Jika tingkat penyelesaian pekerjaan di awal waktu yang ditentukan maka ketepatan waktu dikategorikan baik.

4. Efektifitas

Efektifitas diartikan sebagai penggunaan sumber daya manusia secara maksimal yang memiliki tujuan guna meningkatkan hasil dari penggunaan sumber daya tersebut.

5. Kemandirian

Halini diartikan sebagai tingkat komitmen kerja dari karyawan dalam bertanggung jawab serta melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan.

2.2.2.4 Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam

Surah As-Saff ayat 4 menjelaskan mengenai kinerja karyawan dan berbunyi:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَّرصُورَةٌ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalannya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh*” (Q.S As-Saff: 4)

Pada Q.S As-Saff: 4 ini menjelaskan bahwa hamba Allah diperintahkan untuk berperang dengan tertib. Dalam konteks bekerja, saat melaksanakan pekerjaan juga harus tertib. Pekerjaan harus sesuai dengan peraturan dan standar dari perusahaan untuk pekerja. Hal ini memiliki tujuan supaya pekerja memperoleh hasil kinerja yang maksimal.

Terdapat ayat lain yang juga menerangkan perihal kinerja ada pada Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “*Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu*

diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah: 105)

Bekerja adalah kewajiban bagi seseorang yang telah memiliki kewajiban untuk menafkahi dan memenuhi kebutuhannya maupun keluarganya. Terlebih jika dalam bekerja telah diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT, maka akan sama dengan ibadah. Wajib hukumnya dalam islam untuk bekerja. Islam juga memberi tuntutan kepada umatnya untuk bersikap profesional dan giat dalam segala jenis pekerjaan agar kinerja dan hasilnya juga akan maksimal.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Kuswana (2014:7) menerangkan bahwa lingkungan kerja yakni kondisi tempat kerja seperti pengaturan pencahayaan, ventilasi udara, dan faktor yang mempengaruhi fisik kerja seperti kebisingan, getaran, temperatur dan lain sebagainya. Sutrisno (2016:118) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan termasuk juga di dalamnya hubungan kerja antara orang-orang yang berada di tempat kerja tersebut. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan saat bekerja baik itu berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya saat bekerja.

2.2.3.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis-jenis lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah sebagai berikut:

- 1. Lingkungan kerja fisik**, adalah semua bagian yang mempunyai wujud fisik yang memberikan pengaruh terhadap karyawan di tempat kerja baik secara langsung maupun tidak. Terdapat dua lingkungan kerja fisik, yaitu:
 - a. Lingkungan kerja fisik yang memiliki hubungan langsung dengan karyawan, contohnya meja, komputer, kursi, juga lain sebagainya.
 - b. Lingkungan kerja fisik perantara atau umum adalah lingkungan yang memberikan pengaruh terhadap kondisi karyawan. Contohnya kebisingan, kelembapan, bau, suhu udara, pencahayaan, juga yang lainnya.
- 2. Lingkungan kerja non fisik**, adalah segala kondisi yang memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan antara bawahan dan atasan. kenyamanan karyawan saat bekerja dapat dipengaruhi lingkungan kerja non fisik..

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006) lingkungan kerja yang baik akan dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

1. Bangunan tempat kerja;
2. Ruang kerja yang luas;
3. Ventilasi pertukaran udara;
4. Terdapat tempat ibadah;
5. Tersedianya sarana angkutan atau kendaraan khusus.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Beberapa indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), diantaranya:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang berpengaruh pada psikologis manusia. Semangat karyawan dapat dipengaruhi oleh pemilihan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Warna mampu mengungkapkan pesan serta maknanya mudah untuk diserap, sehingga dapat menjadi alat bantu komunikasi non verbal. Karyawan akan aktif saat mengerjakan tugasnya saat pemilihan warnanya tepat. Apabila pemilihan warna kurang tepat, maka akan memberikan kesan tidak semangat dan menurunkan rasa nyaman karyawan saat bekerja. Maka, perusahaan perlu memberikan perhatian pada penggunaan warna di lingkungan kerja guna membangkitkan motivasi kerja juga produktivitas karyawannya.

2. Kebersihan lingkungan kerja

Semangat kerja dan kesehatan karyawan dapat didukung oleh lingkungan kerja yang bersih.

3. Penerangan

Dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan perlu didukung dengan penerangan yang baik. Tidak hanya penggunaan pada cahaya matahari, listrik juga sangat diperlukan untuk penerangan. Tidak hanya terbatas pada penerangan dari cahaya matahari, penerangan listrik juga sangat diperlukan. Penerangan yang baik diperoleh dari penggunaan lampu yang baik. Penerangan yang baik akan memelihara kesehatan mata karyawan. Penerangan yang kurang baik dapat menyebabkan kurang jelasnya penglihatan. Akan tetapi, jika penerangan yang diberikan terlalu berlebihan dapat mengganggu penglihatan karena silau. Penerangan tempat kerja haruslah disesuaikan supaya dapat menunjang efektivitas karyawan saat bekerja.

4. Sirkulasi udara

Perihal udara, terdapat 3 hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, yakni kelembapan, suhu udara, serta sirkulasi udara. Sirkulasi udara dari luar ke dalam juga sebaliknya dapat menciptakan lingkungan kerja yang segar. Sirkulasi udara yang baik dapat memberikan suhu udara yang sejuk di dalam ruangan. Apabila perusahaan dapat mengelola sirkulasi udara dengan baik, maka rasa nyaman akan diperoleh karyawan dan karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan mengakibatkan kinerja yang meningkat.

5. Keamanan

Keamanan lingkungan dan peralatan kerja yang digunakan dalam bekerja perlu diperhatikan. Alat keselamatan juga peraturan kerja perlu dibuat oleh perusahaan

karena hal tersebut bertujuan untuk menciptakan rasa aman dan tenang pada karyawan. Rasa aman karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

6. Kebisingan

Konsentrasi karyawan saat bekerja dapat terganggu oleh suara bising yang ada di lingkungan kerja. Oleh karena itu, untuk meningkatkan konsentrasi karyawan guna meningkatkan keefektivitasan dalam bekerja, maka perusahaan perlu mengurangi suara kebisingan.

7. Tata ruang

Suatu perusahaan perlu menyesuaikan tata ruang lingkungan kerja supaya menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman,. Untuk meningkatkan efektivitas juga efisiensi saat bekerja, maka penempatan setiap barang perlu disesuaikan.

6. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam Islam ada beberapa hal mengenai lingkungan kerja dimana lingkungan merupakan sistem, manusia bertanggung jawab dalam pemeliharaan lingkungan, dilarang melakukan pengrusakan lingkungan juga sumber daya serta poblematikanya, peringatan perihal rusaknya lingkungan yang diakibatkan oleh ulah manusia juga pengelolaan lingkungan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-A'raaf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۚ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ

مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: *“Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap. Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan”* (Q.S Al-A’raaf: 56)

Q.S Al-A’raaf: 56 diatas menegaskan Allah SWT melarang umat-Nya merusak lingkungan. Hal ini disebabkan karena memiliki kaitan dengan lingkungan kerja fisik. Apabila lingkungan kerja terawat dan terjaga dengan baik, maka kenyamanan dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu, diharapkan karyawan dapat tetap menjaga kebersihan dan merawat lingkungan kerja mereka.

Allah SWT juga berfirman dalam Surah Al-Hujurat ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

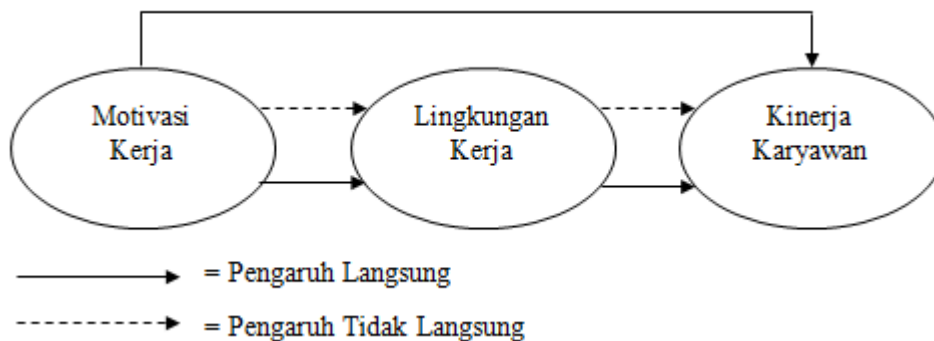
Artinya: *“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat”* (Q.S Al-Hujurat: 10)

Dari Q.S Al-Hujurat: 10 di atas, menegaskan Allah SWT melarang umat-Nya merusak lingkungan. Hal ini disebabkan karena memiliki kaitan dengan lingkungan kerja fisik. Apabila lingkungan kerja terawat dan terjaga dengan baik, maka kenyamanan dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu, diharapkan karyawan dapat tetap menjaga kebersihan dan merawat lingkungan kerja mereka.

2.3 Kerangka Konseptual

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi. Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis adalah sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



2.4 Hubungan Antar Variabel

2.4.1 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) berpendapat, motivasi diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja. Motivasi yang muncul dari diri sendiri atau pemberian motivasi oleh pimpinan dan perusahaan akan berperan dalam membangun semangat kerja karyawan. Sehingga terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Menurut Amalia & Indartono (2018) motivasi merupakan sesuatu yang membuat seseorang merasa bergairah dan bersemangat dalam melakukan suatu aktivitas. Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberi tenaga, mengarahkan, menyalurkan, mempertahankan, melanjutkan

tindakan dan perilaku tenaga kerja (karyawan). Dukungan dan motivasi sangat dibutuhkan guna memberi semangat kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Melalui motivasi yang tinggi, keinginan berprestasi karyawan menjadi tinggi dan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Laras *et al*, (2021), Hustia (2020), Kuswati (2020), Nuraldy (2020), Wiryawan *et al*, (2020), Ardhani & Ratnasari (2019), Yanuari (2019), Amalia & Indartono (2018), Firdaus *et al*, (2017) dimana semuanya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Hubungan Motivasi Kerja dengan Lingkungan Kerja

Wiryawan *et al*, (2020) berpendapat bahwa lingkungan kerjayang kurang baik seperti fasilitas kerja yang tidak memadai, ruang kerja yang kumuh juga kotor, kurang penerangan, bising, keamanan tidak terjamin, serta hubungan dengan rekan kerja tidak terjalin dengan baik akan membuat karyawan tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya, karena lingkungan kerja merupakan suatu tempat bagi karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya. Dapat diambil kesimpulan bahwa, lingkungan kerja yang kurang baik akan menurunkan motivasi karyawan saat mengerjakan pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Oleh sebab itu, lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Menurut Sutrisno dalam Warouw *et al*, (2017) lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Pendapat diatas diperkuat juga oleh hasil penelitian Laras *et al*, (2021), Andrianto & Siringongo (2020), Ingsiyah *et al*, (2019) dimana menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja.

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja

2.4.3 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Nurjaya (2021) mengatakan bahwa kondisi karyawan sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Perusahaan harus bisa membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Bisa perusahaan gagal menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka akan sangat mengganggu konsentrasi kerja karyawan dan akan berdampak pada menurunnya tingkat kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan akan mendorong kinerja karyawan. Termasuk di dalamnya hubungan antar manusia, baik antara atasan dengan bawahan maupun antara rekan kerja.

Amalia & Indartono (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada pada sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Keberhasilan

pencapaian tujuan perusahaan juga ditentukan dengan bagaimana perusahaan membangun lingkungan kerja yang sesuai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai berdampak pada menurunnya semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Jika ditinjau dan dibandingkan, hal ini sesuai dengan hasil penelitian Laras *et al*, (2021), Andrianto & Siringoringo (2020), Hustia (2020), Nuraldy (2020), Adha *et al*, (2019), Yanuari (2019), Firdaus *et al*, (2017) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2.4.4 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan dimediasi Lingkungan Kerja

Menurut Adha *et al*, (2021) untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan. Motivasi kerja dapat timbul dari dalam diri masing-masing karyawan maupun datang dari luar terutama dari perusahaan tempat bekerja. Daya dorong dari luar juga biasanya berupa lingkungan kerja sebagai penunjang saat bekerja. Pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Faktor lingkungan kerja seperti penerangan di tempat kerja, suhu udara, keamanan kerja dan hubungan dengan karyawan juga akan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja pun akan semakin baik.

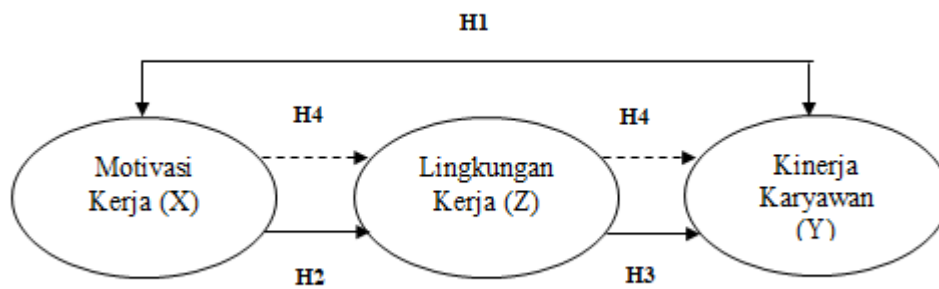
Yanuari (2019) berpendapat bahwa karyawan harus didorong dan dimotivasi untuk bekerja keras dan antusias agar mendapatkan hasil yang optimal. Untuk itu perlu diciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat motivasi untuk bekerjakeras. Motivasi kerja merupakan suatu cara dalam menggerakkan dan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Selain motivasi, lingkungan kerja tempat karyawan bekerja juga termasuk factor lain dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja di pahami sebagai suatu kondisi material dan psikologis yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Lingkungan kerjayang baik dapat memotivasi karyawan dan mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan dapat semangat dalam bekerja dan kinerjanya semakin meningkat.

Beberapa pendapat diatas juga sejalan dengan hasil penelitian Andrianto & Siringogo (2020), Nuraldy (2020), Amalia & Indarto (2018), Firdaus *et al*, (2017) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H4: Lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan

2.5 Model Hipotesis

Gambar 2.2 Model Hipotesis



Hipotesis Penelitian:

H1: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu

H4: Diduga lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dimana penelitian ditekankan pada pengujian teori-teori melalui variable variable penelitian yang diukur dengan angka dan memerlukan analisis data kuantitatif dengan prosedur statistik. Adapun jenis data diukur atau dihitung secara langsung yang biasa disebut data kuantitatif, dengan hasil yang diperoleh berupa informasi ataupun penjelasan yang tunjukkan dengan angka atau bilangan (Sugiyono, 2012:15).

Pendekatan penelitian ini dengan *eplanory research* dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan antar variabel. Menurut Supriyanto & Maharani (2013) *explanatory research* digunakan untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan. Hipotesis pada penelitian ini akan diuji kebenarannya. Pada hipotesis memberikan gambaran hubungan antara dua variabel untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah suatu variable dipengaruhi atau tidak dengan variabel lain yang ditentukan oleh peneliti. (Supriyanto dan Maharani, 2013:181).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu, Jl. Indragini No.4, Pesangrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut pendapat dari Supriyanto dan Maharani (2013:181) berpendapat bahwa yakni merupakan karakteristik yang dimiliki oleh suatu wilayah yang ditentukan berupa objek dan subjek yang kemudian dapat diidentifikasi karakteristik tersebut untuk ditarik kesimpulan. 50 karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium merupakan populasi pada penelitian ini.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan karakteristik maupun sifat yang hendak diteliti, serta sudah mampu mewakili keseluruhan dari populasi (Supriyanto dan Maharani, 2013:181). Dalam penelitian ini menggunakan sampel 50 karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh (sensus). Sugiyono (2012:73) menyatakan bahwa teknik sampel jenuh adalah teknik yang mana seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel.

Jika jumlah populasi lebih kecil atau <100 , maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan. Akan tetapi, apabila jumlah populasinya >100 maka dapat

diambil 10 hingga 15% atau 20 hingga 25% dari banyaknya populasi (Arikunto, 2012:104).

Karena jumlah populasi dalam penelitian ini < 100 , maka semua populasi menjadi sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data ini merupakan sumber data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner (Supriyanto dan Maharani, 2019:23). Kuesioner diberikan kepada karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu.

3.5.2 Data Sekunder

Data ini merupakan sumber data tidak langsung atau melalui perantara yang dikumpulkan oleh peneliti (Supriyanto dan Maharani, 2019:23). Data ini dapat berupa naskah atau dokumen yang telah diolah. Dimana sumber didapatkan lebih mudah dan cepat yaitu melalui artikel, jurnal, serta literatur.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut:

3.6.1 Angket (Kuesioner)

Kuesioner yaitu Jawaban responden yang diperoleh setelah mengisi sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang telah ditentukan (Supriyanto dan Maharani, 2019:69). Data ini diperoleh dengan menyebarkan langsung kepada responden yaitu karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu.

3.6.2 Observasi

Observasi memiliki tujuan seperti mencatat serta mengamati fenomena atau gejala yang tampak pada objek penelitian. Hal yang diamati pada penelitian ini yakni sikap atau tingkah laku karyawan Royal Orchids Garden Hotel and Condominiums Batu serta dilakukan wawancara langsung ataupun tidak langsung terhadap karyawan dan manajer perihal motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerjanya.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Supriyanto dan Maharani (2019:69) menjelaskan pertimbangan dalam penggunaan skala likert, yakni diantaranya:

1. Terdapat banyak kemudahan.
2. Tingkat kepercayaan tinggi.
3. Fleksibel

Dalam skala likert penelitian ini sejumlah pertanyaan disusun dengan jawaban pada responden berada dalam satu rangkaian yang kemudian diberi skor atau bobot 1 sampai 5. Jawaban responden dibagi dalam lima kategori skor atau bobot:

Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1
Tidak Setuju (TS)	= 2
Netral (N)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5

3.8 Definisi Operasional Variabel

Ada tiga variable pada penelitian ini, yakni motivasi kerja (X) yang merupakan variabel bebas atau variabel independen, kinerja karyawan (Y) yang merupakan variabel terikat atau variabel dependen, serta lingkungan kerja yang merupakan variabel mediasi atau variabel intervening (Z).

3.8.1 Variabel Independen

Variabel ini dapat disebut juga variabel bebas yang merupakan variabel penjelas. Variabel ini mempengaruhi atau penyebab perubahan pada variabel terikat atau variabel dependen (Supriyanto dan Maharani, 2019:69). Variabel independen pada penelitian ini yakni motivasi kerja (X), terdapat indikator motivasi kerja menurut Robbins dan Coulter (2010:110), yakni kebutuhan

1. Fisiologis
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Penghargaan diri
5. Aktualisasi diri

3.8.2 Variabel Dependen

Menurut penjelasan Supriyanto dan Maharani (2019:69), variabel terikat (dependen) adalah variabel yang muncul karena adanya pengaruh dari variabel lainnya (bebas dan intervening). Pada penelitian ini kinerja karyawan (Y) merupakan variabel dependen, indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018:89) beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas

2. Kualitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

3.8.3 Variabel Mediasi

Supriyanto dan Maharani (2019:69) menerangkan bahwa variabel mediasi (intervening) yakni suatu variabel tidak langsung dan menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Lingkungan kerja merupakan variabel mediasi pada penelitian ini, indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009), yaitu:

1. Warna
2. Kebersihan lingkungan kerja
3. Penerangan
4. Sirkulasi udara
5. Keamanan
6. Kebisingan
7. Tata ruang

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Sumber	Indikator	Item
Motivasi Kerja(X)	Robbins dan Coulter (2010:110)	1. Kebutuhan fisiologis	1. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan yang cukup baik 2. perusahaan memberika jam istirahat yang cukup

			3. Jam kerja yang diberikan sesuai dengan standar
		2. Kebutuhan rasa aman	1. Ada petugas keamanan di lingkungan kerja 2. Lingkungan kerja aman dan nyaman 3. Penanganan keluhan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku
		3. Kebutuhan sosial	1. Hubungan antar rekan kerja sudah cukup baik 2. Komunikasi yang baik dapat ditingkatkan dengan keterbukaan antar rekan kerja. 3. Kinerja dapat dipengaruhi oleh rekan kerja.
		4. Kebutuhan penghargaan diri	1. Perhatian pemimpin mengenai pekerjaan meningkatkan motivasi kerja 2. Dukungan yang diberikan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja 3. Pemberian penghargaan atau <i>reward</i> dapat meningkatkan motivasi kerja
		5. Kebutuhan aktualisasi diri	1. Kesempatan untuk mengasah serta mengembangkan potensi diberikan oleh perusahaan 2. Bekerja dapat mengembangkan kemampuan

			3. Kebutuhan tercukupi dengan bekerja.
Kinerja Karyawan (Y)	Afandi (2018:89)	1. Kualitas	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki 2. Kualitas pekerjaan yang dimiliki lebih baik dari karyawan lain 3. Saya tidak dapat digantikan dengan pekerja yang lain
		2. Kuantitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai bahkan lebih dari kemampuan 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan 3. Sigap dan bisa melihat pekerjaan
		3. Ketepatan waktu	1. Pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu 2. pekerjaan dikerjakan dengan rapi dan teliti 3. Cepat dan tepat ketika mengerjakan pekerjaan.
		4. Efektifitas	1. Sumber daya manusia serta fasilitas perusahaan dipergunakan dengan bijaksana 2. Fasilitas di tempat kerja selalu dijaga 3. Merawat fasilitas di tempat kerja
		5. Kemandirian	1. Pekerjaan dikerjakan dengan penuh tanggung jawab 2. Keterampilan digunakan saat mengerjakan pekerjaan

			3. Bertanggung jawab atas sesuatu yang dikerjakan
Lingkungan Kerja (Z)	Sedarmayanti (2009)	1. Warna	<ul style="list-style-type: none"> 1. Suasana dalam ruangan tempat kerja membuat nyaman 2. Desain yang terdapat pada dinding maupun tembok tempat kerja sesuai harapan karyawan 3. Warna ruangan sangat cocok dan membangkitkan semangat kerja
		2. Kebersihan lingkungan kerja	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kondisi lingkungan kerjaselalu bersih dan tertata rapi 2. Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan 3. Tersedia air bersih di tempat kerja
		3. Penerangan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan 2. Pencahayaan sudah sesuai dengan standar 3. Terdapat lampu disetiap ruang kerja
		4. Sirkulasi Udara	<ul style="list-style-type: none"> 1. Penempatan ventilasi di setiap ruang kerja sudah cukup baik 2. Pertukaran udara di tempat kerja baik dan bersih 3. Terdapat AC atau pendingin di setiap ruang kerja
		5. Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Merasa aman saat bekerja

			<ul style="list-style-type: none"> 2. Tidak adanya kejahatan di lingkungan kerja 3. Terdapat petugas keamanan yang menjaga tempat kerja
		6. Kebisingan	<ul style="list-style-type: none"> 1. Tempat kerja nyaman karena tidak ada kebisingan di sekitar lingkungan kerja 2. Tidak ada kebisingan antar karyawan saat pekerjaan dilaksanakan 3. Ruang kerja terhindar dari keramaian
		7. Tata ruang	<ul style="list-style-type: none"> 1. Ruang kerja lebar dan luas 2. Dapat bergerak dengan leluasa saat bekerja karena tidak ada barang yang menghalangi 3. Alat serta benda lainnya ditata dengan rapi

3.9 Uji Instrumen Data

3.9.1 Uji Validitas

Tingkat kevalidan atau kesahihan dari suatu instrument dapat ditunjukkan oleh suatu ukuran yang disebut validitas. Suatu instrumen dapat dikatakan valid jika dapat mengukur apa yang di inginkan.

Uji validitas dilakukan dengan cara menghitung koefisien korelasi antara masing-masing nilai pada nomor pertanyaan dengan nilai total atau nilai rata-rata dari nomor pertanyaan tersebut. Uji signifikansi masih harus dilakukan terhadap

koefisien korelasi yang diperoleh r , dapat membandingkannya dengan r tabel. Bila r hitung lebih besar dari r tabel, maka item pertanyaan tersebut valid. Supriyanto dan Maharani (2013:48) menerangkan apabila menggunakan komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga p kurang dari 0,05 mengartikan bahwa nomor pertanyaan tersebut valid. Apabila nilai $p < 0,05$ serta koefisien korelasi $\geq 0,30$, instrumen terbilang valid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipergunakan untuk mengetahui konsistensi dari data yang telah dikumpulkan (Supriyanto dan Maharani, 2019). Apabila diketahui besar nilai koefisien alpha $\geq 0,60$, maka instrumen dapat terbilang reliabel.

3.10 Analisis Data

Supriyanto dan Maharani (2013:61) menyatakan bahwa analisis data merupakan proses yang dilakukan sesudah semua data yang dibutuhkan telah terkumpul. Saat analisis data terdapat beberapa kegiatan yang mana terdiri dari: pengelompokan data berdasarkan variabel juga jenis responden, tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan guna menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan guna menguji hipotesis yang sudah diajukan.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS. SPSS merupakan salah satu *software* yang digunakan untuk melakukan sebuah analisis statistik baik secara tepat dan cepat, dimana hasil analisis tersebut menghasilkan berbagai macam jenis *output* yang dikehendaki atau sesuai dengan tujuan dari penelitian itu sendiri. Menurut Binus University Business School Laboratory

(2019) kelebihan SPSS sendiri adalah pertama, mampu mengakses data dari berbagai jenis format data yang ada, sehingga data yang sudah tersedia dalam berbagai format dapat digunakan langsung untuk melakukan analisis data. Kedua, tampilan data yang diberikan SPSS lebih informatif sehingga mempermudah pengguna dalam membaca hasil yang diberikan. Ketiga, informasi yang diberikan lebih akurat karena SPSS sendiri memberikan informasi dengan memberikan kode alasan jika terjadi *missing data*. Keempat, SPSS sendiri cukup mudah digunakan, dimana pengguna tidak perlu mempelajari bahasa *programming*. Kelebihan-kelebihan dari SPSS tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk menggunakan SPSS sebagai alat bantu olah data dalam penelitian ini.

3.10.1 Uji Asumsi Klasik

3.10.1.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya residual model regresi yang diteliti dapat menggunakan uji normalitas. Metode uji normalitas yang digunakan yaitu menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* > 0,05 maka residual model regresi berdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3.10.1.2 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model linear atau tidak. Uji linearitas dilakukan dengan menggunakan *curve estimate*, yaitu gambaran hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen. Apabila nilai *deviation from*

linearity > 0,05 maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linear dengan dependen (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256).

3.10.1.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas. Jika terjadi multikolinieritas, maka variabel yang berkorelasi kuat dengan variabel lainnya di dalam model, kekuatan prediksinya menjadi tidak handal dan tidak stabil. Maka hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikatnya menjadi terganggu. Pengujian dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance* pada masing-masing variabel bebas. Apabila nilai VIF ≤ 10 dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

3.10.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:134). Pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatterplots*, dimana ketika hasilnya berupa titik-titik menyebar secara acak dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

3.10.2 Analisis Deskriptif

Menurut penjelasan dari Supriyanto dan Ekowati (2019), untuk menguraikan jawaban dari responden dapat menggunakan analisis deskriptif. Jawaban responden diuraikan ke dalam Skala Likert dengan 5 alternatif jawaban responden.

3.10.3 Analisis Jalur (Path Analysis)

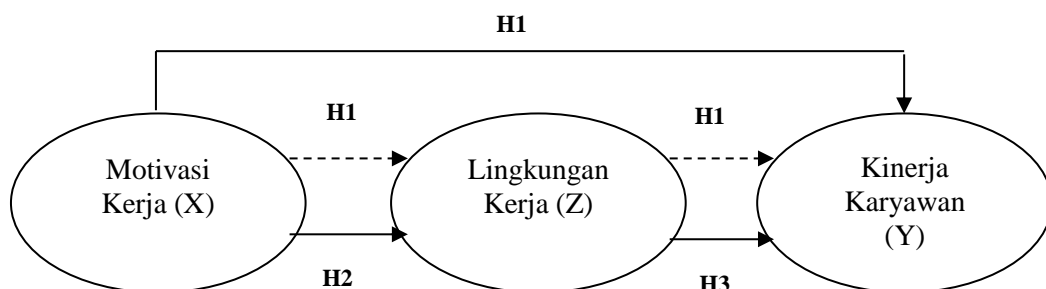
Analisis ini dapat digunakan untuk menganalisa hubungan pola antar variable (Supriyanto dan Maharani, 2013:74). Tujuan penggunaan model ini yakni guna mengetahui pengaruh langsung ataupun tidak dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Solimun dalam Supriyanto dan Maharani (2013:74), terdapat beberapa tahapan-tahapan dalam menggunakan analisis jalur (*path analysis*), yakni:

1. Merancang model konsep dan teori

Dua persamaan struktural digunakan pada analisis jalur (*path analysis*), yakni:

- a. Persamaan jalur struktural pertama yang menyatakan pengaruh langsung dari variabel bebas yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel mediasi yaitu lingkungan kerja (Z).
- b. Persamaan jalur struktural kedua yang menyatakan pengaruh tidak langsung antara variabel yaitu motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) melalui variabel mediasi yaitu lingkungan kerja (Z).

Gambar 3.3 Diagram Jalur

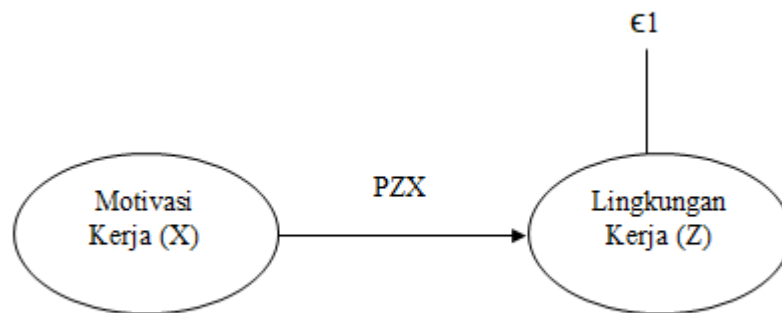


Dimana setiap nilai P menggambarkan jalur serta koefisien jalur antar variabel. Sehingga dalam penelitian ini di dapat persamaan struktural sebagai berikut:

a. Persamaan jalur struktural pertama

$$Y_1 = P_{ZX} + \epsilon_1$$

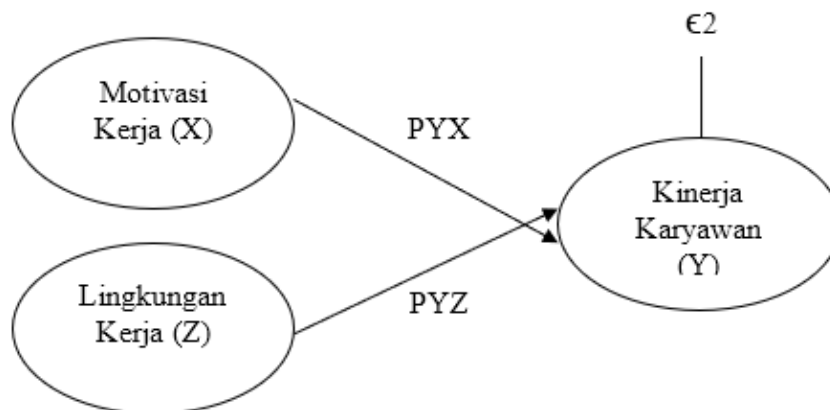
Gambar 3.4 Jalur Struktural Pertama



b. Persamaan jalur sub struktural kedua

$$Y_2 = P_{YX} + P_{YZ} + \epsilon_2$$

Gambar 3.5 Jalur Struktural Kedua



2. Pemeriksaan terhadap asumsi yang mendasar

Berikut merupakan beberapa asumsi yang mendasari *path*:

- a. Hubungan antara variabel bersifat linier dan adaptif (mudah menyesuaikan diri).
- b. Hanya model rekursif yang dapat dipertimbangkan yaitu hanya sistem aliran kausal. Sedangkan pada model yang mengandung kausal resiprokal tidak dapat dilakukan analisis jalur.
- c. Variabel endogen setidaknya dalam ukuran interval.
- d. Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrument pengukuran variabel dan reliabel).
- e. Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

3. Pendugaan parameter atau perhitungan koefisien *path*.

4. Pemeriksaan validitas model.

Terpenuhi atau tidak asumsi yang melandasinya mempengaruhi kesesuaian suatu model. Koefisien determinasi total dan teori *triming* merupakan dua indikator validitas model pada analisis *path*.

5. Interpretasi hasil analisis.

Terdapat dua cara:

- a. Dengan memperhatikan hasil validitas model.
- b. Menghitung pengaruh total dari setiap variabel yang mempunyai pengaruh kausal ke variabel endogen.

3.10.4 Uji Hipotesis

3.10.4.1 Uji t (Parsial)

Ghozali (2018:88) menyatakan bahwa uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam uji t guna menguji pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.10.4.2 Uji Sobel (Mediasi)

Uji yang berfungsi untuk mengetahui kedudukan variabel mediasi atau variabel intervening dalam model regresi yang diteliti yaitu uji sobel (mediasi) (Supriyanto dan Maharani, 2013). Uji sobel dilakukan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel mediasi adalah lingkungan kerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil Royal Orchid Garden Hotel & Condominium Batu

Gambar 4.1 Royal Orchid Garden Hotel & Condominium Batu



Berkembangnya industri pariwisata di Kota Batu secara tidak langsung mempengaruhi peningkatan berbagai industri seperti akomodasi perhotelan. Perkembangan pariwisata di Kota Batu didukung dengan pembangunan fasilitas fisik, sarana dan prasarana pariwisata dan industri lainnya seperti tour dan travel, transportasi, restoran dan akomodasi lainnya. Banyak destinasi wisata yang dapat dijangkau dan menarik bagi wisatawan baik domestik maupun mancanegara yang melakukan perjalanan wisata di Kota Batu. Bagi mereka melakukan perjalanan wisata lebih dari satu hari tentunya sangat membutuhkan tempat untuk menginap atau bermalam seperti homestay, motel, resort, hotel dan sebagainya. Dengan demikian industri akomodasi menjadi salah satu faktor yang berperan penting

dalam mendukung pertumbuhan industri pariwisata Kota Batu.

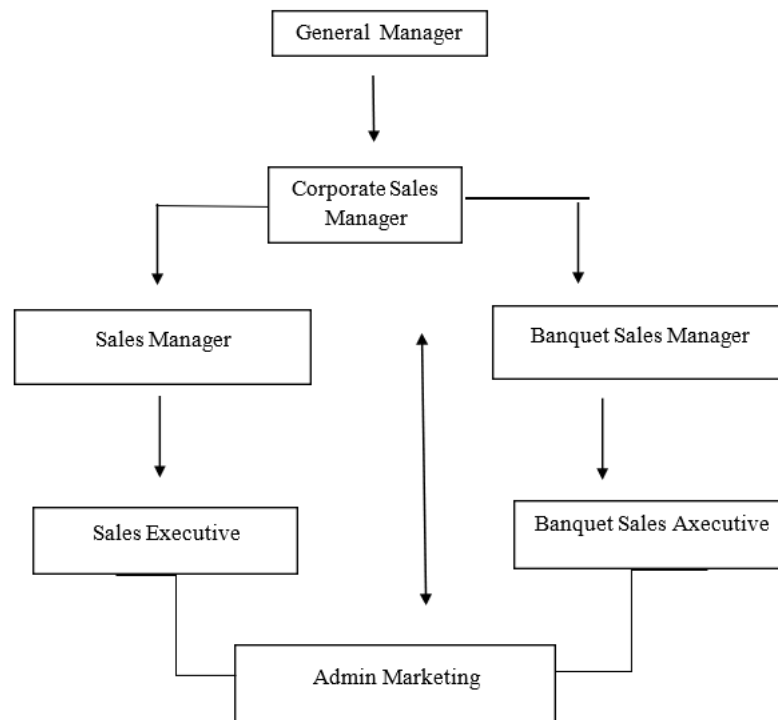
Royal Orchids Garden Hotel & Condominium adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa perhotelan. Usaha ini berdiri pada tahun 1992 dan bernama Libra Hotel sebelum berubah nama resmi menjadi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium, perubahan nama tersebut pada tahun 1998 hingga sekarang. Hotel ini memiliki 113 kamar dengan 5 tipe kamar dan fasilitas yang berbeda setiap tipenya, Royal Orchids Garden Hotel & Condominium memiliki 19 unit villa dengan 5 tipe villa dan fasilitas yang berbeda setiap tipenya. Tidak hanya fasilitas kamar, Royal Orchids Garden Hotel & Condominium memiliki fasilitas lainya seperti, kolam renang, *mini zoo*, lapangan tenis, *jogging track* dan taman bermain anak. Royal Orchids Garden Hotel & Condominium memiliki kamar yang terinspirasi oleh arsitek kolonial Belanda yang menggunakan atap datar, gevel horizontal dan volume bangunan yang berbentuk kubus. Fasilitas kamar lainnya terdapat *shower* dan pengering rambut setiap kamar.

Royal Orchids Garden Hotel & Condominium juga menampilkan TV satelit atau TV kabel, minibar, telepon dengan akses jaringan nasional, adapun fasilitas pembuatan kopi dan teh serta pendingin ruangan (AC) dan adanya restoran yang menawarkan kuliner berbagai negara.

Royal Orchid Garden Hotel & Condominium merupakan salah satu hotel bintang empat di Kota Batu yang terletak di panorama kaki bukit Batu hanya membutuhkan waktu 5 menit untuk berkendara menuju pusat Kota Batu. Royal Orchids Garden Hotel & Condominium berada di Kota Wisata Batu dengan cuaca kurang lebih 18°C dan berada 900 m diatas permukaan laut.

4.1.2 Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium

Gambar 4.2 Struktur Organisasi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium



4.1.3 Visi Dan Misi Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu

Visi

Menjadi unit kerja yang mampu menumbuhkan kreativitas, inovasi dan kualitas sumber daya manusia yang teruji dan memberikan layanan akomodasi berbasis pelayanan terbaik dan sesuai standart internasional tanpa meninggalkan nilai-nilai edukasi.

Misi

1. Meningkatkan kualitas produk dan mutu pelayanan dengan sasaran memberikan kepuasan kepada pelanggan.

2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar menjadi terampil dan memilikikemampuan untuk memberikan pelayanan yang terbaik guna memberi kepuasan bagi pelanggan dengan cara profesional dan proaktif dalam menghadapi perubahantuntutan masyarakat yang makin canggih dan lingkungan yang kompetitif.
3. Mempercepat pengembangan hotel sebagai unit bisnis yang profesional, produktif dan efisien yang unggul dalam suasana persaingan yang semakin meningkat.

4.1.4 Logo Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu

Gambar 4.3 Logo Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu



4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini yakni jenis kelamin, usia, serta pendidikan terakhir. Sampel terdiri dari 50 sampel yang mana merupakan karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu. Berikut adalah deskripsi hasil penelitian yang telah dilakukan karakteristik responden.

4.2.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Di bawah ini merupakan tabel deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Laki-laki	29	58,0
2	Perempuan	21	42,0
Jumlah		50	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Jika ditinjau dari tabel 4.1 di atas, didapatkan informasi terdapat 29 orang (58,0%) responden berjenis kelamin laki-laki serta 21 orang (42,0%) perempuan. Dapat diketahui bahwa sebanyak 50 sampel responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu didominasi oleh karyawan laki-laki.

4.2.1.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel di bawah ini menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 30 tahun	37	74,0
31 – 40 tahun	10	20,0
> 40 tahun	3	6,0
Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Jika ditinjau dari tabel 4.2, dapat diambil informasi bahwa terdapat 37 orang (74,0%) responden berusia 20 – 30 tahun, 10 orang (20,0%) responden berusia 31

– 40 tahun berjumlah, serta berjumlah 3 orang (6,0%) responden berusia > 40 tahun. Dapat diketahui bahwa sebanyak 50 sampel responden dalam penelitian ini yaitu karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu di dominasi oleh karyawan yang berusia 20 – 30 tahun.

4.2.1.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel di bawah ini menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir:

Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	29	58,0
Diploma	4	8,0
Sarjana	17	34,0
Jumlah	50	100%

Sumber: Data diolah, 2022

Mengacu pada tabel 4.3 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat 29 orang (58,0%) responden yang pendidikan terakhirnya SMA/SMK, 4 orang (8,0%) responden yang berpendidikan terakhir Diploma, serta 17 orang (34,0%) responden yang berpendidikan terakhir Sarjana. Maka dapat diketahui bahwa karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu paling banyak adalah berpendidikan terakhir SMA/SMK yakni sebanyak 50 sampel responden.

4.2.2 Deskripsi Jawaban Responden

Kuisisioner dibagikan guna mendapatkan jawaban dari responden didapatkan,

distribusi jawaban responden mengenai variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X), variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y), dan variabel mediasi/intervening yakni Lingkungan Kerja (Z) dapat dilihat dalam penjelasan di bawah.

4.2.2.1 Variabel Motivasi Kerja (X)

Berikut ini merupakan tabel yang menampilkan distribusi jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X):

Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga (X)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
X.1	0	0	3	10	37	50	0	0	6,0	20,0	74,0	100	4,68
X.2	0	0	1	20	29	50	0	0	2,0	40,0	58,0	100	4,56
X.3	0	0	2	8	40	50	0	0	4,0	16,0	80,0	100	4,76
X.4	0	0	1	25	24	50	0	0	2,0	50,0	48,0	100	4,46
X.5	0	0	1	31	18	50	0	0	2,0	62,0	36,0	100	4,34
X.6	0	0	1	14	35	50	0	0	2,0	28,0	70,0	100	4,68
X.7	0	0	1	12	37	50	0	0	2,0	24,0	74,0	100	4,72
X.8	0	0	0	21	29	50	0	0	0	42,0	58,0	100	4,58
X.9	0	0	1	19	30	50	0	0	2,0	38,0	60,0	100	4,58
X.10	0	0	5	17	28	50	0	0	10,0	34,0	56,0	100	4,46
X.11	0	0	0	15	35	50	0	0	0	30,0	70,0	100	4,70

X.12	0	0	1	32	17	50	0	0	2,0	64,0	34,0	100	4,32
X.13	0	0	3	11	36	50	0	0	6,0	22,0	72,0	100	4,66
X.14	0	0	0	15	35	50	0	0	0	30,0	70,0	100	4,70
X.15	0	0	1	10	39	50	0	0	2,0	20,0	78,0	100	4,76

Sumber: Data diolah, 2022

Dari tabel di atas dapat diketahui mean (rata-rata frekuensi) terendah ada pada item pertanyaan kuesioner X.12, diketahui karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa motivasi kerja mereka kurang atau tidak meningkat karena kurangnya penghargaan atau *reward* dari pihak perusahaan. Mean tertinggi berada pada item pertanyaan kuesioner X.3 dan X.15, dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa jam kerja perusahaan telah sesuai dengan standar dan dengan bekerja di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

4.2.2.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel di bawah ini menampilkan distribusi jawaban responden mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y):

Tabel Deskripsi 4.5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Y.1	0	0	2	21	27	50	0	0	4,0	42,0	54,0	100	4,50
Y.2	0	0	1	7	42	50	0	0	2,0	14,0	84,0	100	4,82
Y.3	0	0	1	23	26	50	0	0	2,0	46,0	52,0	100	4,50

Y.4	0	0	0	24	26	50	0	0	0	48,0	52,0	100	4,52
Y.5	0	0	0	2	48	50	0	0	0	4,0	96,0	100	4,96
Y.6	0	0	3	9	38	50	0	0	6,0	18,0	76,0	100	4,70
Y.7	0	0	0	7	43	50	0	0	0	14,0	86,0	100	4,86
Y.8	0	0	0	5	45	50	0	0	0	10,0	90,0	100	4,90
Y.9	0	0	2	13	35	50	0	0	4,0	26,0	70,0	100	4,66
Y.10	0	0	0	14	36	50	0	0	0	28,0	72,0	100	4,72
Y.11	0	0	2	11	37	50	0	0	4,0	22,0	74,0	100	4,70
Y.12	0	0	0	3	47	50	0	0	0	6,0	94,0	100	4,94
Y.13	0	0	2	19	29	50	0	0	4,0	38,0	58,0	100	4,54
Y.14	0	0	0	8	42	50	0	0	0	16,0	84,0	100	4,84
Y.15	0	0	5	21	24	50	0	0	10,0	42,0	48,0	100	4,38

Sumber: Data diolah, 2022

Jika mengacu pada tabel 4.5, diperoleh mean (rata-rata frekuensi) terendah ada pada item pertanyaan kuesioner Y.15, dikatakan karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu masih kurang bertanggung jawab dengan pekerjaan mereka. Mean tertinggi ada pada item pertanyaan kuesioner Y.5, dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu dalam kinerjanya dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan.

4.2.2.3 Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Tabel di bawah ini menunjukkan distribusi jawaban responden mengenai

variabel Lingkungan Kerja (Z):

Tabel Deskripsi 4.6 Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Item	Frekuensi Responden					T	Presentase Responden					T %	Mean
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS		
Z.1	0	0	2	16	32	50	0	0	4,0	32,0	64,0	100	4,60
Z.2	0	0	0	8	42	50	0	0	0	16,0	84,0	100	4,84
Z.3	0	0	2	27	21	50	0	0	4,0	54,0	42,0	100	4,38
Z.4	0	0	0	1	49	50	0	0	0	2,0	98,0	100	4,98
Z.5	0	0	0	3	47	50	0	0	0	6,0	94,0	100	4,94
Z.6	0	0	0	14	36	50	0	0	0	28,0	72,0	100	4,72
Z.7	0	0	0	2	48	50	0	0	0	4,0	96,0	100	4,96
Z.8	0	0	0	5	45	50	0	0	0	10,0	90,0	100	4,90
Z.9	0	0	0	12	38	50	0	0	0	24,0	76,0	100	4,76
Z.10	0	0	0	9	41	50	0	0	0	18,0	82,0	100	4,82
Z.11	0	0	19	19	12	50	0	0	38,0	38,0	24,0	100	3,86
Z.12	0	0	0	2	48	50	0	0	0	4,0	96,0	100	4,96
Z.13	0	0	0	21	29	50	0	0	0	42,0	58,0	100	4,58
Z.14	0	0	0	14	36	50	0	0	0	28,0	72,0	100	4,72
Z.15	0	0	0	15	35	50	0	0	0	30,0	70,0	100	4,70
Z.16	0	0	19	19	12	50	0	0	38,0	38,0	24,0	100	3,86
Z.17	0	0	0	19	31	50	0	0	0	38,0	62,0	100	4,62

Z.18	0	0	0	4	46	50	0	0	0	8,0	92,0	100	4,92
Z.19	0	0	0	14	36	50	0	0	0	28,0	72,0	100	4,72
Z.20	0	0	0	16	34	50	0	0	0	32,0	68,0	100	4,68
Z.21	0	0	2	22	26	50	0	0	4,0	44,0	52,0	100	4,48

Sumber: Data diolah, 2022

Jika mengacu pada tabel 4.6, mean (rata-rata frekuensi) terendah ada pada item pertanyaan kuesioner Z.11 dan Z.16, dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa pertukaran udara atau sirkulasi udara di tempat kerja masih kurang baik dan karyawan merasa tidak nyaman karena terdapat kebisingan di lingkungan tempat kerja. Mean (rata-rata frekuensi) tertinggi ada pada item pertanyaan kuesioner Z.4, dikatakan karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa kondisi lingkungan kerja selalu bersih dan tertata rapi.

4.2.3 Uji Instrumen Data

4.2.3.1 Uji Validitas

Tingkat kevalidan atau kesahihan dari suatu instrument dapat ditunjukkan oleh suatu ukuran yang disebut validitas. Suatu instrumen dapat dianggap valid jika dapat mengukur apa yang diinginkan. Apabila nilai $p < 0,05$ serta nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$, maka instrumen dapat terbilang valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item</i> Pertanyaan	Sig.	Keterangan
----------	-----------------	-------------------------------------	------	------------

		Total Correlation		
Motivasi Kerja (X)	X.1	0,657	0,000	Valid
	X.2	0,661	0,000	Valid
	X.3	0,403	0,004	Valid
	X.4	0,598	0,000	Valid
	X.5	0,633	0,000	Valid
	X.6	0,789	0,000	Valid
	X.7	0,769	0,000	Valid
	X.8	0,602	0,000	Valid
	X.9	0,701	0,000	Valid
	X.10	0,811	0,000	Valid
	X.11	0,750	0,000	Valid
	X.12	0,725	0,000	Valid
	X.13	0,702	0,000	Valid
	X.14	0,656	0,000	Valid
	X.15	0,560	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,617	0,000	Valid
	Y.2	0,738	0,000	Valid
	Y.3	0,666	0,000	Valid
	Y.4	0,460	0,001	Valid
	Y.5	0,554	0,000	Valid
	Y.6	0,771	0,000	Valid

	Y.7	0,608	0,000	Valid
	Y.8	0,387	0,006	Valid
	Y.9	0,787	0,000	Valid
	Y.10	0,669	0,000	Valid
	Y.11	0,772	0,000	Valid
	Y.12	0,696	0,000	Valid
	Y.13	0,665	0,000	Valid
	Y.14	0,644	0,000	Valid
	Y.15	0,545	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (Z)	Z.1	0,616	0,000	Valid
	Z.2	0,667	0,000	Valid
	Z.3	0,586	0,000	Valid
	Z.4	0,692	0,000	Valid
	Z.5	0,433	0,002	Valid
	Z.6	0,745	0,000	Valid
	Z.7	0,526	0,000	Valid
	Z.8	0,500	0,000	Valid
	Z.9	0,533	0,000	Valid
	Z.10	0,460	0,001	Valid
	Z.11	0,465	0,001	Valid
	Z.12	0,424	0,002	Valid
	Z.13	0,811	0,000	Valid
	Z.14	0,612	0,000	Valid

	Z.15	0,326	0,021	Valid
	Z.16	0,425	0,002	Valid
	Z.17	0,686	0,000	Valid
	Z.18	0,392	0,005	Valid
	Z.19	0,630	0,000	Valid
	Z.20	0,451	0,001	Valid
	Z.21	0,715	0,000	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Jika dilihat pada tabel 4.7, seluruh indikator memiliki nilai $p < 0,05$ dan koefisien korelasi $\geq 0,30$. Dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan kuesioner yang dipergunakan pada penelitian ini adalah valid.

4.2.3.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi dari data yang telah dikumpulkan dapat menggunakan uji reliabilitas. Apabila angka *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian dikatakan reliabel.

Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Standard Nilai	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,887	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (Z)	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2022

Jika ditinjau dari tabel 4.8, diketahui nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-

masing variabel dalam penelitian ini $\geq 0,60$, maka instrumen penelitian ini reliabel.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data yang akan diteliti dapat menggunakan uji normalitas. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametik *Kolmogorov-Smirnov* (KS). Jika sig hitung $\geq 0,05$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X) Terhadap Lingkungan Kerja (Z)	0,200	Normal
Motivasi Kerja (X) dan Lingkungan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Normal

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui hasil uji statistik non parametik *Kolmogrov-Smirnov* bernilai sig hitung $0,200 > 0,05$, jadi data residual pada penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.4.2 Uji Linieritas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui model regresi yang digunakan dalam penelitian merupakan model linear atau tidak. Apabila nilai *deviation from linearity* $> 0,05$ maka variabel independen tersebut memiliki hubungan linear dengan dependen.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas

Model	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
X → Z	0,602	Linier
X → Y	0,540	Linier
Z → Y	0,391	Linier

Sumber: Data diolah, 2022

Jika meninjau tabel 4.10 diketahui bahwa seluruh model penelitian linier. Hal ini sebabkan karena memiliki nilai *deviation from linearity* $> 0,05$

4.2.4.3 Uji Multikolinieritas

Pengujian untuk mengetahui adanya korelasi dalam model regresi dapat dilakukan dengan uji multikolinieritas. Apabila nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.11 Hasil Multikolinieritas

Variabel	<i>Collinearity Statistics</i>		<i>Collinearity Statistics terhadap Y melalui Z</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	VIF	<i>Tolerance</i>	VIF	
X	0,325	2,372	0,556	4,104	Tidak terjadi Multikolinieritas

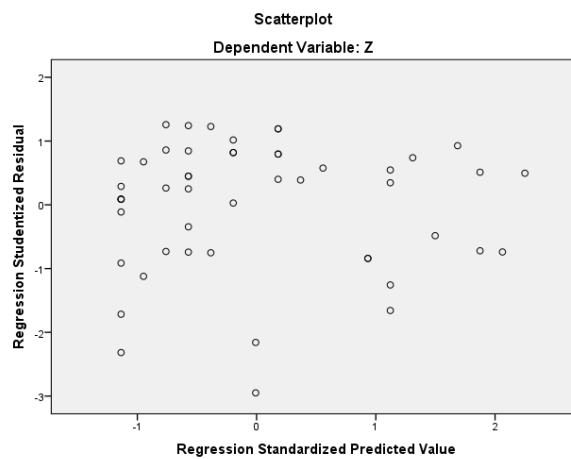
Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil bahwa semua model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai $VIF \leq 10$ dan nilai *tolerance* $\geq 0,10$.

4.2.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian dilakukan dengan uji grafik *scatterplots*, dimana ketika hasilnya berupa titik-titik menyebar secara acak dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

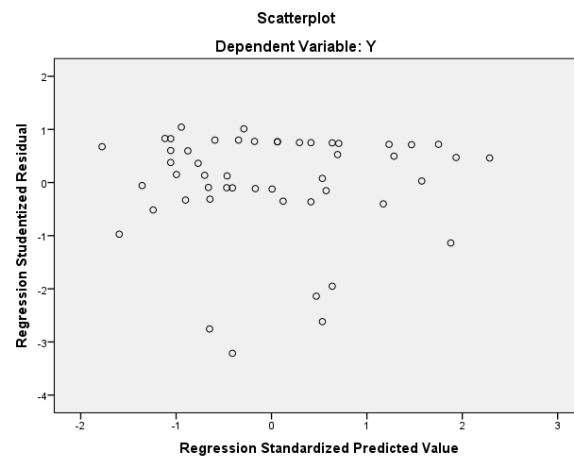
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas X Terhadap Z



Sumber : Data Diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas model regresi motivasi kerja (X) terhadap lingkungan kerja (Z) didapat bahwa diagram tampilan *scatterplots* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas X dan Z Terhadap Y



Sumber: Data Diolah 2022

Jika didasarkan pada hasil pengujian heteroskedastisitas model regresi motivasi kerja (X) dan lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) didapat bahwa diagram tampilan *scatterplots* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

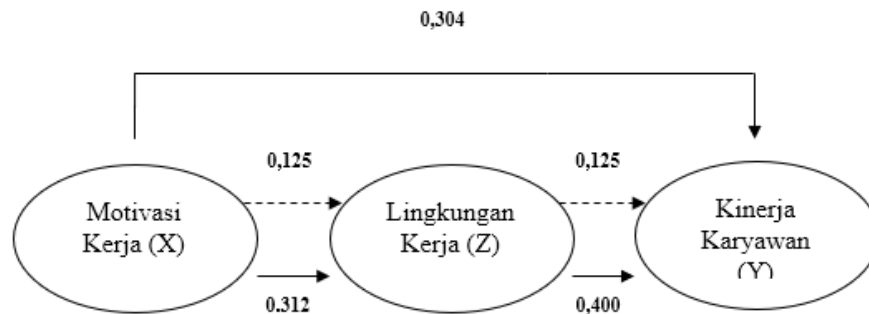
4.2.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini menggunakan dua kali atau menggunakan dua model analisis jalur, yakni:

1. Model 1 untuk mengetahui hubungan variabel independen yaitu motivasi kerja (X) dengan variabel mediasi/intervening yaitu lingkungan kerja (Z). Model analisis jalur yaitu X terhadap Z.
2. Model 2 untuk mengetahui hubungan antar variabel independen yaitu motivasi kerja (X), variabel mediasi/intervening yaitu lingkungan kerja (Z) dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Model analisis jalur yaitu X dan

Z terhadap Y.

Gambar 4.6 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

No	Pengaruh Variabel	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
1.	$X \rightarrow Y$	0,304		
2.	$X \rightarrow Z$	0,312		
3.	$Z \rightarrow Y$	0,400		
4.	$X \rightarrow Y$ melalui Z		$(0,312 \times 0,400)$ $= 0,125$	$(0,304 + 0,125)$ $= 0,429$

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) pada tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai pengaruh sebagai berikut:

1. Pengaruh langsung motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,304.
2. Pengaruh langsung motivasi kerja (X) terhadap lingkungan kerja (Z) sebesar 0,312.
3. Pengaruh langsung lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar

0,400.

4. Pengaruh tidak langsung motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) dimediasi lingkungan kerja (Z) sebesar 0,125.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji t

Pengujian pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan melalui Uji t. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan sebaliknya.

Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Hipotesis	Pengaruh	Koefisien	t hitung	Sig.
1	Motivasi kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,304	4,305	0,000
2	Motivasi kerja (X) terhadap Lingkungan kerja (Z)	0,312	4,432	0,000
3	Lingkungan kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,400	5,099	0,000

Sumber: Data diolah, 2022

Catatan: t tabel untuk jumlah sampel 50 adalah 1,677

1. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel uji hipotesis, Motivasi Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,304. Dengan nilai t hitung 4,305 > t tabel 1,677 dan tingkat signifikansi < 0,05 sehingga Motivasi Kerja (X) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh langsung Motivasi Kerja (X) terhadap Lingkungan Kerja (Z)

Jika mengacu pada tabel uji hipotesis, Motivasi Kerja (X) berpengaruh langsung terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0,312. Besar nilai t hitung 4,432 > t tabel 1,677, serta tingkat signifikansi < 0,05, mak Motivasi Kerja (X) secara langsung memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z).

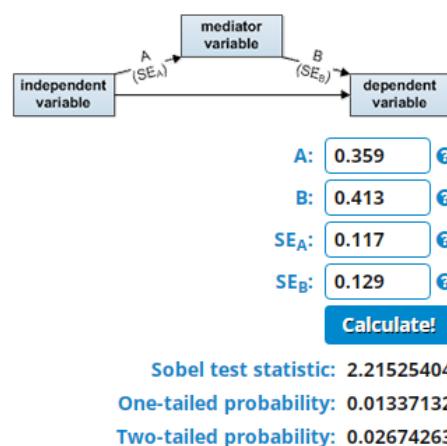
3. Pengaruh langung Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Jika didasakan pada tabel uji hipotesis, pengaruh Lingkungan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,400. Nilai t hitung 5,099 > t tabel 1,677, serta tingkat signifikansi sebesar < 0,05, maka Lingkungan Kerja (Z) secara langsung memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.2.6.2 Uji Sobel (Uji Mediasi)

Kedudukan variabel mediasi/intervening yaitu Lingkungan Kerja (Z) dapat diketahui menggunakan uji sobel (uji mediasi). Pada penelitian ini memanfaatkan *Sobel Test Calculator* untuk menghitung nilai dari pengaruh variabel mediasi/intervening.

Gambar 4.7 Hasil Sobel Test Calculator X terhadap Y melalui Z



Jika ditinjau dari gambar 4.7 di atas, diketahui hasil *sobel test statistic* sebesar 2,21 > 1,96 (standar *sobel test statistic*) serta nilai *two-tailed probability*

$0,02 < 0,05$. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

4.3.1 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari analisis jalur (*path analysis*) didapatkan bahwa Motivasi Kerja (X) akan secara langsung memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,304. Jika didasarkan dari hasil uji hipotesis (uji t) nilai t hitung $4,305 > t$ tabel $1,677$, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H1 diterima yaitu Motivasi Kerja (X) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Diketahui jika motivasi kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan, yang mana berarti jika motivasi kerja meningkat, maka kirnerjanya juga akan meningkat.

Hal tersebut terbukti pada mean (rata-rata frekuensi) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel motivasi kerja yaitu X.3 dan X.15, dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa jam kerja perusahaan telah sesuai dengan standar dan dengan bekerja di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Sedangkan mean tertinggi pada jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan yaitu Y.15, yang berarti karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu dalam kinerjanya dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2016:116) dimana menyatakan bahwa keinginan untuk hidup, keinginan untuk dapat memiliki dan peraturan yang fleksibel dari perusahaan menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Keinginan seseorang untuk melakukan apa saja ditimbulkan karena keinginan untuk hidup yang dimilikinya. Dorongan yang tercipta karena keinginan tersebut mengakibatkan seseorang melakukan apapun terlepas dari seberapa berat untuk mencapainya. Sedangkan keinginan untuk dapat memiliki mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Pekerjaan tersebut dilakukan sebagai cara agar mereka dapat memiliki sesuatu yang diinginkan. Karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa dengan bekerja telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, sehingga mereka merasa termotivasi untuk terus bekerja. Selain itu peraturan yang fleksibel atau tidak bersifat mengekang mampu meningkatkan memotivasi karyawan karena mereka memiliki kesempatan untuk berkembang serta mendapatkan kenyamanan dalam bekerja. Seperti halnya Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu yang telah menerapkan jam kerja sesuai dengan standar, karyawan pun merasa nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga timbal balik tercipta antara perusahaan dengan karyawan.

Menurut teori Mahmudi dalam Sellang *et al*, (2019:75) motivasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu dalam kinerjanya dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan karena tingginya motivasi bekerja dalam diri mereka untuk mencukupi kebutuhan hidup.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian Nurjaya (2021) dan Laras *et al*, (2021) dimana menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana motivasi kerja diperlukan oleh karyawan agar tergerak untuk melakukan suatu aktivitas kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang. Hasil penelitian juga di dukung oleh hasil penelitian di tahun sebelumnya oleh Hustia (2020), Kuswati (2020), Nuraldy (2020), Wiryawan *et al*, (2020), Ardhani & Ratnasari (2019), Januari (2019), Amalia & Indarto (2018), serta Firdaus *et al*, (2017) yang semuanya menerangkan pengaruh positif signifikan motivasi kerja pada kinerja karyawan.

Firman Allah SWT yang mana menerangkan perihal motivasi kerja yakni Surah Al-Jumu'ah ayat 10 di bawah ini:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung” (Q.S Al-Jumu'ah:10)

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah SWT memberikan perintah kepada manusia untuk mencari rezeki yang diberikan di bumi serta selalu mengingat Allah supaya selalu mendapatkan keberuntungan. Sehingga motivasi di dalam diri manusia tidak boleh sampai hilang karena Allah sendiri pun telah memerintahkan manusia untuk mencari rezeki dan Allah telah menjamin rezeki

tersebut. Sama halnya dengan karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu yang selalu termotivasi untuk mencari rezeki Allah.

4.3.2 Pengaruh Langsung Motivasi Kerja (X) Terhadap Lingkungan Kerja (Z)

Dari hasil analisis menggunakan jalur (*path analysis*), Motivasi Kerja (X) secara langsung memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0,312. Jika dilihat dari uji hipotesis (uji t), nilai t hitung $4,432 > t$ tabel 1,677, serta tingkat signifikansi yakni $0,000 < 0,05$, maka H2 diterima yaitu Motivasi Kerja (X) secara langsung memberikan pengaruh positif signifikan pada Lingkungan Kerja (Z). Hal ini menunjukkan bahwa kehadiran lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan menjadi indikasi penguatan motivasi kerja terhadap diri karyawan.

Hal ini juga telah terbukti pada mean (rata-rata frekuensi) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel motivasi kerja yakni X.3 dan X.15, dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa jam kerja perusahaan telah sesuai dengan standar dan dengan bekerja di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Selain itu, mean tertinggi pada jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja yakni Z.4, karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa kondisi lingkungan kerja selalu bersih dan tertata rapi.

Menurut Sedarmayanti (2009) salah satu indikator yang dapat mengukur lingkungan kerja adalah kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang

bersih dan juga tertata rapi akan mengakibatkan karyawan agar lebih bersemangat saat bekerja. Selain itu kesehatan karyawan akan lebih terjaga karena terhindar dari penyakit. Motivasi kerja karyawan tidak lepas dari peran penting dari kondisi lingkungan kerja yang baik, termasuk tingkat kebersihan lingkungan di tempat kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk terus bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Laras *et al*, (2021), Andrianto & Siringoringo (2020), Wiryawan *et al*, (2020), serta Ingsiyah *et al*, (2019) dimana melaporkan bahwa lingkungan kerja memperoleh pengaruh positif signifikan dari motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Dalam Islam ada beberapa hal mengenai lingkungan kerja dimana lingkungan sebagai sistem, manusia bertanggung jawab dalam pemeliharaan lingkungan, dilarangan melakukan pengrusakan lingkungan juga sumber daya serta poblematikanya, peringatan perihal rusaknya lingkungan yang diakibatkan oleh ulah manusia juga pengelolaan lingkungan. Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-A'raaf ayat 56 yang berbunyi:

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا ۗ إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ
مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi setelah (diciptakan) dengan baik. Berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut dan penuh harap.

Sesungguhnya rahmat Allah sangat dekat kepada orang yang berbuat kebaikan”
(Q.S Al-A’raaf: 56)

Surah Al-A’raaf ayat 56 di atas menegaskan Allah SWT melarang umat-Nya merusak lingkungan. Hal ini disebabkan karena memiliki kaitan dengan lingkungan kerja fisik. Apabila lingkungan kerja terawat dan terjaga dengan baik, maka kenyamanan dan kinerja karyawan akan meningkat. Oleh sebab itu, diharapkan karyawan dapat tetap menjaga kebersihan dan merawat lingkungan kerja mereka.

4.3.3 Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari analisis yang menggunakan jalur (*path analysis*), Lingkungan Kerja (Z) secara langsung memberikan pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,400. Jika didasarkan pada hasil uji hipotesis (uji t) nilai t hitung 5,009 > t tabel 1,677, dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H3 diterima yaitu Lingkungan Kerja (Z) secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Terbukti bahwa mean (rata-rata frekuensi) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja yaitu Z.4, yang mana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa kondisi lingkungan kerja selalu bersih dan tertata rapi. Sedangkan untuk mean (rata-rata frekuensi) tertinggi pada jawaban kuesioner variabel kinerja karyawan yaitu Y.15, dimana karyawan Royal Orchids

Garden Hotel & Condominium Batu dalam kinerjanya dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan Mahmudi dalam Sellang *et al*, (2019:75) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor sistem. Dimana meliputi cara-cara atau sistem yang digunakan dalam perusahaan untuk pekerjaannya. Termasuk sistem kerja, sarana dan prasarana, budaya perusahaan dan hal-hal yang terdapat dalam lingkungan kerjanya. Kondisi lingkungan kerja yang bersih dan rapi dii Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu membuat karyawan menjadi bersemangat dan nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan

Hasil penelitian di dukung oleh penelitian yang dilakukan Nurjaya (2021), Larat *et al*, (2021), Andrianto & Siringoringo (2020), Hustia (2020), Nuraldy (2020), Adha *et al*, (2019), Amalia & Indartono (2018) dan Firdaus *et al*, (2017) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada sehingga akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian target atau tujuan perusahaan.

Ayat Al-Qur'an lainnya yang menjelaskan tentang kinerja ada pada Surah At-Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۙ وَالْمُؤْمِنُونَ ۙ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۙ

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan” (Q.S At-Taubah: 105)

Bekerja merupakan kewajiban bagi orang yang sudah berkewajiban untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan dirinya maupun keluarganya. Apalagi jika bekerja diniatkan untuk beribadah kepada Allah SWT, maka akan sama dengan ibadah. Bekerja menurut Islam sendiri adalah wajib hukumnya. Islam juga memberi tuntutan kepada umatnya untuk bersikap profesional dan giat dalam segala jenis pekerjaan agar kinerja dan hasilnya juga akan maksimal.

4.3.4 Pengaruh Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Lingkungan Kerja (Z)

Dari analisis yang menggunakan jalur (*path analysis*), didapatkan pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimediasi Lingkungan Kerja (Z) sebesar 0,125. Kemudian *Sobel Test Calculator* digunakan untuk uji sobel mendapatkan hasil *sobel test statistic* sebesar $2,21 > 1,96$ juga nilai *one-tailed probability* $0,02 < 0,05$, jadi H_4 diterima yaitu Lingkungan Kerja (Z) dapat memediasi pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan apabila motivasi kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi serta

diikuti oleh lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil jawaban responden, diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja, karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa termotivasi karena merasa bahwa jam kerja perusahaan telah sesuai dengan standar dan dengan bekerja di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Untuk variabel lingkungan kerja lingkungan kerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa lingkungan di tempat kerja selalu bersih dan tertata rapi. Faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu, yang diketahui dalam kinerjanya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan target perusahaan.

Akan tetapi, pada hasil jawaban responden paling rendah atau paling banyak menyatakan kurang setuju pada ketiga variabel. Didapat hasil bahwa karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa meskipun terdapat motivasi dari dalam diri mereka dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup, motivasi dari pihak pimpinan atau perusahaan masih kurang. Kurangnya penghargaan atau *reward* yang diberikan kepada karyawan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu juga merasa bahwa pertukaran udara atau sirkulasi udara di tempat kerja masih kurang baik dan karyawan merasa kurang nyaman karena terdapat kebisingan di lingkungan tempat

kerja. Selain itu, hubungan antar karyawan dan pimpinan serta karyawan dengan karyawan juga dapat dikatakan rendah, karena masih terdapat kecemburuan antar karyawan karena kesejahteraan yang diberikan masih belum merata. Hal ini perlu diperhatikan oleh pihak perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Tetapi terlepas dari beberapa hal di atas, kinerja karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu sudah cukup baik karena dapat mencapai target perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian diperkuat oleh penelitian Andrianto & Siringoringo (2020), Nuraldy (2020), Amalia & Indarto (2018) dan Firdaus *et al*, (2017) dimana menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Hujurat ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ

Artinya: *“Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat”* (Q.S Al-Hujurat: 10)

Dari Q.S Al-Hujurat:10 di atas, diketahui bahwa semua orang yang beriman merupakan saudara. Kita wajib untuk tetap menjaga keharmonisan ketika bersaudara. Hal ini memiliki kaitan dengan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan maupun rekan kerja. Apabila karyawan dapat menjaga hubungan tersebut dengan baik, maka akan menciptakan lingkungan

kerja yang nyaman dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas dalam bekerja.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu. Dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa dengan bekerja telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka, selain itu Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu yang telah menerapkan jam kerja sesuai dengan standar, sehingga karyawan pun merasa nyaman dan termotivasi untuk dapat menyelesaikan target perusahaan.
2. Motivasi kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja pada karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu. Dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa kondisi lingkungan kerjanya yang bersih dan tertata rapi dapat mendukung mereka agar lebih bersemangat dalam bekerja dan menjaga kesehatan karyawan agar terhindar dari penyakit. Tingkat kebersihan lingkungan di tempat kerja dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan termotivasi untuk terus bekerja.
3. Lingkungan kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Royal Orchids Garden Hotel &

Condominium Batu. Dimana kondisi lingkungan kerja yang bersih dan rapi di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu membuat karyawan menjadi bersemangat dan nyaman dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai target perusahaan.

4. Lingkungan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu. Dimana karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa termotivasi karena merasa bahwa jam kerja perusahaan telah sesuai dengan standar dan dengan bekerja di Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu telah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Untuk variabel lingkungan kerja, karyawan Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu merasa bahwa lingkungan di tempat kerja selalu bersih dan tertata rapi. Faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja, keduanya sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah ditarik, maka saran yang dapat diberikan bagi peneliti selanjutnya adalah menambah dan mengembangkan hasil penelitian seputar motivasi kerja, kinerja karyawan dan lingkungan kerja agar dapat memperkuat hasil penelitian kedepannya.

Semakin tinggi motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan disarankan untuk perusahaan selalu dapat memotivasi karyawannya dan meningkatkan efektifitas lingkungan kerja secara berkala. Motivasi akan efektif apabila dalam diri karyawan

terdapat keyakinan bahwa tercapainya tujuan organisasi juga akan diikuti dengan tercapainya tujuan pribadi karyawan. Begitu juga dengan lingkungan kerja di tempat kerja, hendaknya pimpinan selalu memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik agar karyawan menjadi nyaman saat bekerja dan berimplikasi pada kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab dan wewenangnya masing-masing.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. 4 (1). 47-62.
- Adrianto, Teddy., & Siringoringo, J. P. (2020). The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Performance in Wood Factory. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*. 4 (1). 2622-4771.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Al-Qur'an dan terjemahan.
- Amalia, N. M. R., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta*. 622-634.
- Ardhani, Jayanti., & Ratnasari, Sri Langgeng. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal DIMENSI*. 8 (2). 372-385.
- Firdaus., Widyanti, Rahmi., & Khuzaini. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, dan Manajemen*. 4 (1). 86-98.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. P. Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

<http://bbs.binus.ac.id>

- Hustia, Anggraeny. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10 (1). 81-91.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Permasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. *Jurnal Admisi & Bisnis*. 20 (1). 83-91.
- Krisnawanto, Dhika Arsela. (2006). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Lingkungan Kerja Karyawan Toko Indomaret*. 3.
- Kuswana, W. S. (2014). *Ergonomi dan K3*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Kuswandi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. Elex Media.
- Kuswati, Yeti. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Crititics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*. 3 (2). 995-1002.
- Laras *et al.* (2021). The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*. 8 (5). 1065-1077.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2 (2). 170-183.
- Nuraldy, Hafis Laksmna. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 15 (2). 80-86.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*. 3 (1). 60-74.
- Rivai, V.(2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori edisi Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Rivai, V., & Ahmad, F. M. B. (2004). *Performance Appraisalm*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schultz, G. S., Sibbald, R. G., Falanga, V., Ayello, E. A., Dowsett, C., Harding, K., ... & Vanscheidt, W. (2006). Wound Bed Preparation: a Siystematic Approach to Wound Management. *Wound Repair and Generation*. 11(s1), S1-s28.
- Sedarmayanti. (2009). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT RefikaAditama.
- Sellang, K, *et al.* (2019). *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik: Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasinya*. Pasuruan: Qiara Media.
- Siagian, Sondang P. (2006). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, cetakan ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto., & Cahyono, Budi. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia. *JBRI*. 1 (1).

- Supriyanto, A. Sani., & Machfudz, Masyhuri. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. Sani., & Maharani, Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, A. Sani., & Maharani, Vivin. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Intelegensi Media.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Terry, George R. (2006). *Principles of Management*. Bandung: Alumni.
- Warouw, C., Sumayku, S. M., & Tumbel, T. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1-7.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wiryaman, Tri Wahyu., Risqon., Noncik, Nyimas. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. 1 (1). 59-77.
- Yanuari, Yayan. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business & Entrepreneurship Universitas Muhammadiyah Jakarta*. 2 (1). 45-54.

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

SKRIPSI

“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN HOTEL & CONDOMINIUM BATU”

Dengan hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb. Salam sejahtera untuk semua.

Saya Indriyani mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi sebagai responden yang memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Royal Orchids Garden Hotel & Condominium Batu”** dengan memberikan jawaban atas pertanyaan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan dirahasiakan.

Peneliti mengucapkan terimakasih atas ketersediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Indriyani

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri anda dengan mengisi biodata anda sebagai berikut:

1. Nama Responden (boleh tidak diisi) :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia :

4. Pendidikan Terakhir SMA/SMK Diploma

Sarjana

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda checklist (√) pada salah satu kolom pilihan yang telah disediakan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

N (Netral) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

III. DAFTAR PERTANYAAN

MOTIVASI KERJA (X)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Jaminan kesehatan yang diberikan cukup baik					
2.	Jam istirahat yang diberikan sudah cukup					
3.	Jam kerja sesuai dengan standar					
4.	Ada petugas keamanan di lingkungan kerja					
5.	Lingkungan kerja aman dan nyaman					
6.	Penanganan keluhan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku					
7.	Hubungan dengan rekan kerja sudah cukup baik					
8.	Keterbukaan antar rekan kerja meningkatkan komunikasi yang baik					
9.	Rekan kerja mempengaruhi kinerja					
10.	Perhatian pemimipin mengenai pekerjaan meningkatkan motivasi kerja					
11.	Dukungan yang diberikan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja					
12.	Pemberian penghargaan atau <i>reward</i> dapat meningkatkan motivasi kerja					
13.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengasah dan mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki					
14.	Bekerja dapat membuat kemampuan berkembang					
15.	Dengan bekerja dapat mencukupi kebutuhan hidup					

KINERJA KARYAWAN (Y)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki					
2.	Kualitas pekerjaan yang dimiliki lebih baik dari karyawan lain					
3.	Saya tidak dapat digantikan dengan pekerja yang lain					
4.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai bahkan lebih dari kemampuan					
5.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target perusahaan					
6.	Sigap dan bisa melihat pekerjaan					
7.	Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
8.	Menyelesaikan pekerjaan dengan rapi dan teliti					
9.	Mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
10.	Menggunakan sumber daya manusia dan fasilitas perusahaan dengan bijaksana					
11.	Menjaga fasilitas di tempat kerja					
12.	Merawat fasilitas di tempat kerja					
13.	Mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
14.	Mengerjakan pekerjaan dengan keterampilan					
15.	Bertanggung jawab dengan apa yang dikerjakan					

LINGKUNGAN KERJA (Z)

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Suasana dalam ruangan tempat kerja membuat nyaman					
2.	Desain yang terdapat pada dinding maupun tembok tempat kerja sesuai harapan karyawan					
3.	Warna ruangan sangat cocok dan membangkitkan semangat kerja					
4.	Kondisi lingkungan kerja selalu bersih dan tertata rapi					
5.	Pembuangan sampah rutin dilakukan oleh petugas kebersihan					
6.	Tersedia air bersih di tempat kerja					
7.	Cahaya di tempat kerja tidak menyilaukan					
8.	Pencahayaan sudah sesuai dengan standar					
9.	Terdapat lampu di setiap ruang kerja					
10.	Penempatan ventilasi di setiap ruang kerja sudah cukup baik					
11.	Pertukaran udara di tempat kerja baik dan bersih					
12.	Terdapat AC atau pendingin di setiap ruang kerja					
13.	Merasa aman saat bekerja					
14.	Lingkungan kerja bebas dari berbagai macam kejahatan					
15.	Terdapat petugas keamanan yang menjaga tempat kerja					
16.	Tempat kerja nyaman karena tidak ada kebisingan di sekitar lingkungan kerja					

17.	Tidak ada kebisingan antar karyawan saat pekerjaan dilaksanakan					
18.	Ruang kerja terhindar dari keramaian					
19.	Ruang kerja lebar dan luas					
20.	Dapat bergerak dengan leluasa saat bekerja karena tidak ada barang yang menghalangi					
21.	Peralatan dan benda-benda diletakkan dengan tertata dan rapi					

LAMPIRAN 2

Data Kuesioner Motivasi Kerja (X)

NO	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	X
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	73
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
10	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
16	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
17	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
19	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	59
20	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	68
21	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	63
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
23	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	71
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
25	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	64
26	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	58
28	4	5	5	4	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	63
29	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
30	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	4	4	4	57
31	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	69
32	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	59
33	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	3	63
34	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	63
35	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	70
36	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	68
37	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	68

38	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	64
39	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	5	62	
40	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	70	
41	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	69	
42	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72	
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	73	
44	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	68	
45	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	67	
46	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	70	
47	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	68	
48	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71	
49	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	70	
50	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	66	

Data Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	70
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	69
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	66
6	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	71
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
9	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	72
10	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	68
11	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
12	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
16	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	72
17	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	70
18	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	70
19	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
20	4	3	4	5	5	3	5	5	3	4	3	5	3	4	3	59
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
22	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	70
23	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	70
24	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	66
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	3	62
26	4	4	4	4	5	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	58
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	74
28	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	70
29	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	73
31	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	69
32	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	71
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	69
35	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	69
36	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	71
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	74

Data Kuesioner Lingkungan Kerja (Z)

N O	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	Z	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	Z
1	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	98
2	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	95
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105
4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	99
5	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	5	5	4	90
6	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	102
8	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	98
9	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	97
10	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	94
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	99
12	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	86
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	100
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	97
15	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	97
16	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	93
17	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	100

37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	101
38	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	944
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1011
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1011
41	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	866
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1011
43	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	955
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1011
45	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	1011
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1011
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	999
48	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	933
49	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	999
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	1000

LAMPIRAN 3

DISTRIBUSI FREKUENSI

Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	29	58,0	58,0	58,0
	Perempuan	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	37	74,0	74,0	74,0
	31-40 tahun	10	20,0	20,0	94,0
	> 40 tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	29	58,0	58,0	58,0
	Diploma	4	8,0	8,0	66,0
	Sarjana	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Jawaban Responden

Motivasi Kerja (X)

Statistics

	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.1 0	X.1 1	X.1 2	X.1 3	X.1 4	X.1 5
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,6 8	4,5 6	4,7 6	4,4 6	4,3 4	4,6 8	4,7 2	4,5 8	4,5 8	4,4 6	4,7 0	4,3 2	4,6 6	4,7 0	4,7 6

X.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	10	20,0	20,0	26,0
	Sangat Setuju	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	20	40,0	40,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	8	16,0	16,0	20,0
	Sangat Setuju	40	80,0	80,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	25	50,0	50,0	52,0
	Sangat Setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	31	62,0	62,0	64,0
	Sangat Setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	14	28,0	28,0	30,0
	Sangat Setuju	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	12	24,0	24,0	26,0
	Sangat Setuju	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	42,0	42,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	19	38,0	38,0	40,0
	Sangat Setuju	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	10,0	10,0	10,0
	Setuju	17	34,0	34,0	44,0
	Sangat Setuju	28	56,0	56,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	30,0	30,0	30,0
	Sangat Setuju	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	32	64,0	64,0	66,0
	Sangat Setuju	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	11	22,0	22,0	28,0
	Sangat Setuju	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	30,0	30,0	30,0
	Sangat Setuju	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	10	20,0	20,0	22,0
	Sangat Setuju	39	78,0	78,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Kinerja Karyawan (Y)

Statistics

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	Y.1 3	Y.1 4	Y.1 5
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,5 0	4,8 2	4,5 0	4,5 2	4,9 6	4,7 0	4,8 6	4,9 0	4,6 6	4,7 2	4,7 0	4,9 4	4,5 4	4,8 4	4,3 8

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	21	42,0	42,0	46,0
	Sangat Setuju	27	54,0	54,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	7	14,0	14,0	16,0
	Sangat Setuju	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	23	46,0	46,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	48,0	48,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Sangat Setuju	48	96,0	96,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	9	18,0	18,0	24,0
	Sangat Setuju	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	7	14,0	14,0	14,0
	Sangat Setuju	43	86,0	86,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Sangat Setuju	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	13	26,0	26,0	30,0
	Sangat Setuju	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	28,0	28,0	28,0
	Sangat Setuju	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	11	22,0	22,0	26,0
	Sangat Setuju	37	74,0	74,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Sangat Setuju	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	19	38,0	38,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	16,0	16,0	16,0
	Sangat Setuju	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	10,0	10,0	10,0
	Setuju	21	42,0	42,0	52,0
	Sangat Setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja (Z)

Statistics

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Z.19	Z.20	Z.21
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	4,600	4,848	4,438	4,488	4,494	4,772	4,996	4,990	4,776	4,882	3,886	4,496	4,458	4,472	4,470	3,886	4,462	4,492	4,472	4,468	4,448

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	16	32,0	32,0	36,0
	Sangat Setuju	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	8	16,0	16,0	16,0
	Sangat Setuju	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	27	54,0	54,0	58,0
	Sangat Setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Sangat Setuju	49	98,0	98,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Sangat Setuju	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	28,0	28,0	28,0
	Sangat Setuju	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Sangat Setuju	48	96,0	96,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Sangat Setuju	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	12	24,0	24,0	24,0
	Sangat Setuju	38	76,0	76,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	9	18,0	18,0	18,0
	Sangat Setuju	41	82,0	82,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	38,0	38,0	38,0
	Setuju	19	38,0	38,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Sangat Setuju	48	96,0	96,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	21	42,0	42,0	42,0
	Sangat Setuju	29	58,0	58,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	28,0	28,0	28,0
	Sangat Setuju	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	15	30,0	30,0	30,0
	Sangat Setuju	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	19	38,0	38,0	38,0
	Setuju	19	38,0	38,0	76,0
	Sangat Setuju	12	24,0	24,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	19	38,0	38,0	38,0
	Sangat Setuju	31	62,0	62,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Sangat Setuju	46	92,0	92,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	14	28,0	28,0	28,0
	Sangat Setuju	36	72,0	72,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	32,0	32,0	32,0
	Sangat Setuju	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Z.21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	22	44,0	44,0	48,0
	Sangat Setuju	26	52,0	52,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X. Pearso																	
10 n	,53	,45	,24	,38	,53	,61	,63	,34	,48	1	,77	,71	,55	,45	,35	,81	
Correla tion	3**	3**	6	0**	3**	0**	4**	3*	6**		6**	0**	1**	0**	0*	1**	
Sig. (2- tailed)	,00	,00	,08	,00	,00	,00	,00	,01	,00		,00	,00	,00	,00	,01	,00	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X. Pearso																	
11 n	,54	,35	,23	,29	,51	,44	,51	,23	,38	,77	1	,81	,58	,49	,31	,75	
Correla tion	1**	9*	6	0*	8**	7**	5**	9	5**	6**		0**	8**	9**	5*	0**	
Sig. (2- tailed)	,00	,01	,09	,04	,00	,00	,00	,09	,00	,00		,00	,00	,00	,02	,00	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X. Pearso																	
12 n	,54	,35	,23	,20	,51	,44	,42	,32	,38	,71	,81	1	,58	,49	,22	,72	
Correla tion	1**	9*	6	4	8**	7**	6**	7*	5**	0**	0**		8**	9**	2	5**	
Sig. (2- tailed)	,00	,01	,09	,15	,00	,00	,00	,02	,00	,00	,00		,00	,00	,12	,00	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X. Pearso																	
13 n	,97	,28	,30	,12	,31	,44	,50	,33	,31	,55	,58	,58	1	,43	,13	,70	
Correla tion	1**	8*	6*	8	7*	0**	2**	6*	1*	1**	8**	8**		2**	9	2**	
Sig. (2- tailed)	,00	,04	,03	,37	,02	,00	,00	,01	,02	,00	,00	,00		,00	,33	,00	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X. Pearso																	
14 n	,41	,15	,56	,21	,88	,39	,35	,37	,20	,45	,49	,49	,43	1	,15	,65	
Correla tion	5**	0	1**	8	6**	8**	9*	7**	1	0**	9**	9**	2**		4	6**	
Sig. (2- tailed)	,00	,29	,00	,12	,00	,00	,01	,00	,16	,00	,00	,00	,00		,28	,00	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
X. Pearso																	
15 n	,08	,45	-	,92	,17	,59	,57	,34	,47	,35	,31	,22	,13	,15	1	,56	
Correla tion	5	3**	,03 8	1**	2	8**	3**	0*	5**	0*	5*	2	9	4		0**	

	Sig. (2-tailed)	,559	,001	,794	,000	,234	,000	,000	,016	,000	,013	,026	,121	,337	,286	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X	Pearson	,65	,66	,40	,59	,63	,78	,76	,60	,70	,81	,75	,72	,70	,65	,56
	Correlation	7**	1**	3**	8**	3**	9**	9**	2**	1**	1**	0**	5**	2**	6**	0**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,004	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Y. Pearson																		
5	n	,35	,38	,37	,21		,24	,50	,61	,24	,32	,26	,80	,19	,46	,27	,55	
	Correlation	5*	6**	9**	2	1	9	6**	2**	4	7*	5	8**	2	8**	2	4**	
	Sig. (2-tailed)	,01	,00	,00	,13		,08	,00	,00	,08	,02	,06	,00	,18	,00	,05	,00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y. Pearson																		
6	n	,51	,50	,42	,26	,24		,59	,17	,62	,37	,61	,45	,49	,43	,40	,77	
	Correlation	5**	6**	0**	5	9	1	2**	4	5**	2**	4**	4**	2**	7**	6**	1**	
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,06	,08		,00	,22	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y. Pearson																		
7	n	,45	,23	,37	,30	,50	,59		,44	,37	,26	,41	,62	,17	,29	,23	,60	
	Correlation	2**	2	5**	5*	6**	2**	1	2**	8**	2	7**	6**	9	6*	2	8**	
	Sig. (2-tailed)	,00	,10	,00	,03	,00	,00		,00	,00	,06	,00	,00	,21	,03	,10	,00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y. Pearson																		
8	n	,17	,16	,18	,21	,61	,17	,44		,15	,38	,30	,47	,08	,21		,38	
	Correlation	4	9	6	4	2**	4	2**	1	7	6**	9*	7**	1	8	,01	7**	
	Sig. (2-tailed)	,22	,24	,19	,13	,00	,22	,00		,27	,00	,02	,00	,57	,12	,94	,00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y. Pearson																		
9	n	,28	,49	,43	,35	,24	,62	,37	,15		,66	,73	,45	,58	,52	,35	,78	
	Correlation	4*	7**	8**	1*	4	5**	8**	7	1	5**	4**	5**	1**	2**	5*	7**	
	Sig. (2-tailed)	,04	,00	,00	,01	,08	,00	,00	,27		,00	,00	,00	,00	,00	,01	,00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
Y. Pearson																		
10	n	,15	,35	,33	,38	,32	,37	,26	,38	,66		,72	,40	,51	,45	,15	,66	
	Correlation	5	8*	1*	2**	7*	2**	2	6**	5**	1	8**	5**	0**	7**	7	9**	

Y	Pearson																
	n	,61	,73	,66	,46	,55	,77	,60	,38	,78	,66	,77	,69	,66	,64	,54	1
	Correlation	.7**	.8**	.6**	.0**	.4**	.1**	.8**	.7**	.7**	.9**	.2**	.6**	.5**	.4**	.5**	
	Sig. (2-tailed)	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Z Pearson	,468*	,365*	,241	,490*	,675*	,171	,279	,370	,300	,218	,171	,641*	,366*	,241	,119	,583*	,118	,521*	,350*	,351	,715*
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	,001	,009	,092	,006	,000	,036	,005	,033	,034	,028	,036	,000	,009	,002	,049	,000	,041	,001	,003	,000	,000
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z Pearson	,616*	,687*	,562*	,693*	,435*	,746*	,520*	,533*	,503*	,466*	,442*	,481*	,622*	,336*	,425*	,628*	,329*	,603*	,451*	,751*	
Correlation																					
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000	,000	,001	,001	,002	,000	,002	,006	,000	,000	,005	,000	,001	,000	
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Reliabilitas

Motivasi Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X.1	64,28	24,491	,587	,905
X.2	64,40	24,735	,598	,905
X.3	64,50	26,214	,312	,915
X.4	64,20	25,224	,529	,907
X.5	64,62	25,016	,569	,906
X.6	64,28	24,206	,748	,900
X.7	64,24	24,431	,726	,901
X.8	64,38	25,302	,537	,907
X.9	64,38	24,526	,643	,903
X.10	64,50	22,867	,760	,899
X.11	64,26	24,768	,708	,902
X.12	64,26	24,890	,680	,903
X.13	64,30	24,173	,638	,904
X.14	64,64	24,929	,596	,905
X.15	64,20	25,633	,494	,908

Uji Reliabilitas

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	66,04	17,182	,526	,881
Y.2	65,72	17,349	,688	,874
Y.3	66,04	17,100	,590	,878
Y.4	66,02	18,224	,365	,888
Y.5	65,58	19,106	,523	,884
Y.6	65,84	16,382	,709	,872
Y.7	65,68	18,263	,555	,880
Y.8	65,64	19,092	,327	,887
Y.9	65,88	16,434	,731	,871
Y.10	65,82	17,538	,607	,877
Y.11	65,84	16,586	,715	,872
Y.12	65,60	18,612	,666	,880
Y.13	66,00	16,939	,582	,879
Y.14	65,70	18,051	,591	,879
Y.15	66,16	17,239	,427	,889

Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,877	21

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z.1	94,32	22,426	,538	,869
Z.2	94,08	23,300	,624	,868
Z.3	94,54	22,621	,505	,871
Z.4	94,24	22,104	,629	,866
Z.5	93,98	24,673	,393	,875
Z.6	94,20	22,449	,701	,864
Z.7	93,96	24,651	,497	,874
Z.8	94,02	24,224	,453	,873
Z.9	94,16	23,525	,467	,872
Z.10	94,10	24,010	,396	,874
Z.11	94,12	23,740	,391	,874
Z.12	93,96	24,856	,391	,875
Z.13	94,34	21,821	,772	,861
Z.14	94,20	23,061	,551	,869
Z.15	95,06	23,690	,179	,892
Z.16	93,94	25,078	,402	,876
Z.17	94,30	22,500	,629	,866
Z.18	94,00	24,653	,345	,875
Z.19	94,20	22,980	,571	,868
Z.20	94,24	23,737	,372	,875
Z.21	94,44	21,802	,651	,865

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

$X \rightarrow Z$

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,05642117
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,106
	Negative	-,158
Test Statistic		,158
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

X dan $Z \rightarrow Y$

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,47257305
Most Extreme Differences	Absolute	,185
	Positive	,164
	Negative	-,185
Test Statistic		,185
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Linieritas

$X \rightarrow Z$

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Z * X Between Groups (Combined)	694,079	17	40,828	2,318	,020
Linearity	4,878	1	4,878	,277	,015
Deviation from Linearity	689,202	16	43,075	2,446	,602
Within Groups	563,601	32	17,613		
Total	1257,680	49			

$X \rightarrow Y$

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	314,736	17	18,514	3,887	,002
Linearity	2,024	1	2,024	,986	,000
Deviation from Linearity	312,712	16	19,545	2,937	,540
Within Groups	667,684	32	20,865		
Total	982,420	49			

$Z \rightarrow Y$

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z Between Groups (Combined)	349,670	17	20,569	1,040	,006
Linearity	,292	1	,292	,015	,000
Deviation from Linearity	349,378	16	21,836	1,104	,391
Within Groups	632,750	32	19,773		
Total	982,420	49			

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,014	3,498		4,846	,000		
X	,359	,117	,312	4,432	,000	,325	2,372

a. Dependent Variable: Z

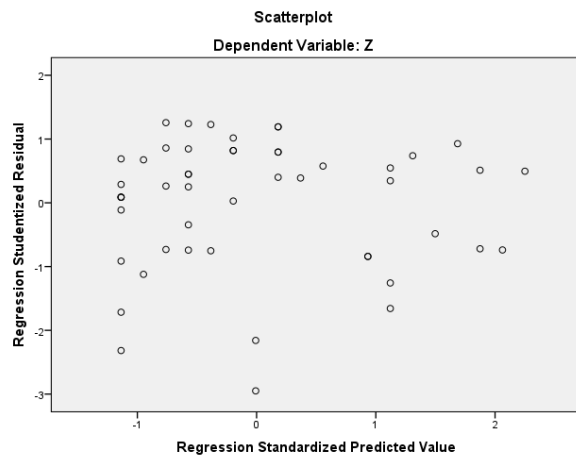
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,860	5,771		4,556	,000		
X	,337	,113	,304	4,305	,000	,556	4,104
Z	,413	,129	,400	5,099	,000	,556	4,104

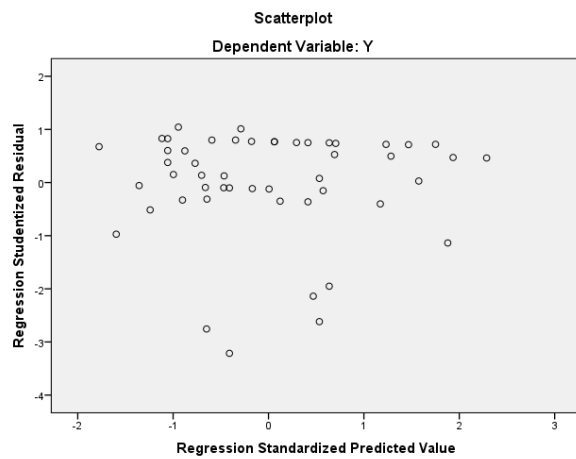
a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedastisitas

X Terhadap Z



X dan Z Terhadap Y



Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Hipotesis (Uji t)

Model 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,762 ^a	,804	,717	5,109

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,878	1	74,878	23,187	,000 ^b
	Residual	252,802	48	6,100		
	Total	257,680	49			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,014	3,498		4,846	,000
	X	,359	,117	,312	4,432	,000

a. Dependent Variable: Z

Model 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,748 ^a	,902	,840	4,567

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,228	2	21,114	24,053	,000 ^b
	Residual	980,192	47	2,855		
	Total	982,420	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z, X

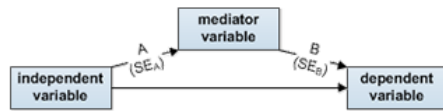
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,860	5,771		4,556	,000
	X	,337	,113	,304	4,305	,000
	Z	,413	,129	,400	5,099	,000

a. Dependent Variable: Y

Uji Sobel

X terhadap Y melalui Z



A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 2.21525404

One-tailed probability: 0.01337132

Two-tailed probability: 0.02674263

LAMPIRAN 5






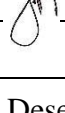
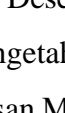

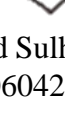
BUKTI KONSULTASI

Nama : Indriyani

NIM/Jurusan : 18510218/ Manajemen

Pembimbing : Setiani, MM

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA ROYAL ORCHIDS GARDEN HOTEL & CONDOMINIUMS BATU

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan
1	25 April 2022	Konsul judul dan pembuatan Propoal	1. 
2	14 September 2022	Pengajuan proposal BAB I-III	2. 
3	20 September 2022	ACC proposal BAB I-III	3. 
4	24 Oktober 2022	Seminar Proposal	4. 
5	7 November 2022	Revisi proposal	5. 
6	12 Desember 2022	Pengajuan BAB IV-V	6. 
7	15 Desember 2022	ACC BAB IV-V	7. 
8	29 Desember 2022	Sidang skripsi	8. 
9	4 Januari 2023	Revisi skripsi	9. 

Malang, 09 Desember 2022

Mengetahui:

Ketua Jurusan Manajemen,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

LAMPIRAN 6

SURAT PLAGIASI

3/13/23, 5:19 PM

Print Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : INDRIYANI
NIM : 18510218
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
ROYAL ORCHID GARDEN HOTEL AND CONDOMINIUM BATU**

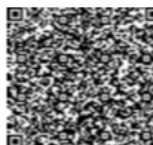
Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
22%	27%	14%	14%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 13 Maret 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 7

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Indriyani
Tempat, tanggal lahir : Karangasem, 27 Oktober 1999
Golongan Darah : O
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat Asal : Jl. Taman Ujung, Br Dinas ujung Pesisir, Tumbu,
Karangasem – Bali
Telepon/HP : 081249870992
E-mail : indriyani99syah@gmail.com

Pendidikan Formal:

2005 : TK Aisyiyah Bustanul Athfal Amlapura
2005-2011 : MI Nurul Ihsan Amlapura
2011-2014 : SMP Ibrahimy 3 Sukorejo
2014-2017 : SMK Ibrahimy 1 Sukorejo
2018-2022 : S1 Manajemen UIN Malang

Pendidikan Non Formal:

2011-2016 : MI Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Putri
2017-2017 : MTs Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Putri
2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Maliki
Malang
2020 : English Language Center (ELC) UIN Maliki Malang

Pengalaman Organisasi:

1. Anggota Keamanan Daerah Asrama Al-Khuzaimah Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo 2014-2017
2. Anggota IKSASS Rayon Bali PonPes Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo 2011-2017
3. Anggota Majmu'ul Hulum Ujung Pesisir (MHUP) 2016-Sekarang
4. OSIM MI Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo Putri 2014-2016
5. OSIS SMK Ibrahimy 1 Sukorejo 2014-2016
6. Anggota UKM Jhepret Club UIN MALIKI Malang
7. PMII Rayon Moch. Hatta UIN MALIKI Malang
8. Ikatan Mahasiswa Alumni Salafiyah Syafi'iyah (IKMASS) Rayon Malang
9. Ikatan Mahasiswa Dewata (IMADE) Malang
10. Anggota Publikasi Generasi Baru Indonesia (GENBI) Bank Indonesia Malang 2019-2021

Aktivitas dan Pelatihan:

Peserta Pelatihan SPSS UIN Maliki Malang 2021

Pelatihan Photograph UKM Jhepret Club 2019

Pelatihan Management Digital GENBI(Generasi Baru Indonesia) BI

Pelatihan Myob 2018