**KINERJA KARYAWAN HOTEL DANA SOLO DITINJAU DARI MOTIVASI, KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

# HALAMAN COVER



**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta**

Oleh :

Rageel Tri Pitoyo

NIM. 2018020084

**FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS ISLAM BATIK**

**SURAKARTA**

**2022**

# HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertandatangan di bawah ini setelah membaca skripsi dengan judul :

**KINERJA KARYAWAN HOTEL DANA SOLO DITINJAU DARI MOTIVASI, KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Oleh:

**Rageel Tri Pitoyo**

**NIM : 2018020084**

Telah Disetujui di Hadapan Tim Penguji Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | Surakarta, 21 Januari 2022 |
| Pembimbing I  **Dra. Hj. Siti Maryam, MM.**  NIDN. 0609116202 |  | Pembimbing II  **Drs. Burhanudin AY, MM.**  NIDN. 0627075701 |
|  |
| Mengetahui,  Kepala Program Studi Manajemen  **Fithri Setya Marwati, SE., MM.**  NIDN. 0603088405 | | |

# HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi telah diterima dan disahkan untuk memenuhi syarat dan tugas guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.

Pada hari : Jum’at

Tanggal : 21 Januari 2022

Tim Penguji Skripsi

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Dra. Hj. Siti Maryam, MM.   Ketua | ( ) |
| 1. Drs. Burhanudin AY, MM.   Sekretaris | ( ) |
| 1. Dra. Hj. Istiqomah, MM.   Anggota | ( ) |
| Mengetahui,  Dekan Fakultas Ekonomi  Universitas Islam Batik Surakarta  **Dr. Ec.Dra. Hj. Istiatin, SE., MM.**  NIDN. 0621045901 | |

# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rageel Tri Pitoyo

NIM : 2018020084

Judul Skripsi : **KINERJA KARYAWAN HOTEL DANA SOLO DITINJAU DARI MOTIVASI, KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19 **

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang diajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di Perguruan Tinggi lain, dan sepanjang pengetahuan saya skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang dikutip dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, 21 Januari 2022

Penulis

(Rageel Tri Pitoyo)

# MOTTO

“Jangan pernah lupakan Allah dalam keadaan apapun.”

(Penulis)

“Barangsiapa yang menempuh suatu jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah Swt akan memudahkan baginya jalan menuju surga.”

(HR. Muslim)

"Ya Tuhanku, lapangkanlah dadaku, dan mudahkanlah untukku urusanku, dan lepaskanlah kekakuan dari lidahku, agar mereka mengerti perkataanku,"

(QS Taha: 25-28).

“Perjalanan seribu mil dimulai dengan satu langkah."

(Lao Tzu)

# PERSEMBAHAN

Dengan mengucap syukur alhamdulillah kepada Allah SWT, penulis mempersembahkan karya ini untuk:

1. Bapak Ngadimin dan Ibu Warti, terimakasih untuk segala ketulusan, keikhlasan, kasih sayang dan pengorbanan yang tiada jemu diberikan untuk merawatku. Serta segala do'a yang selalu teriring disetiap sujud kepada-Nya, sehingga memudahkan dan menguatkan setiap langkahku untuk menggapai segala bahagia dan cita.
2. Kakakku Pitri Wijayanti dan Setyo Nugroho, terimakasih untuk segala dukungan yang telah diberikan kepadaku selama ini baik dukungan materil maupun yang non-materil.
3. Sahabatku Muhamad Rizal Maulana, seseorang yang senantiasa mengajariku untuk selalu bersyukur disetiap keadaan, bersabar atas segala rintangan, serta berjuang untuk menjadi pemenang. Terimakasih atas kesediaanmu untuk selalu ada disetiap langkahku.
4. Teman temanku Prodi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta; Fajrin Mustika Hapsari, Nadia Iqmalia, Utomo Dwi Saputro, Wanda Anggi Saputro, Wisam Ulwan Cahya dan seluruh teman yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu, terimakasih untuk segala dukungan dan do'a.
5. Almamaterku Universitas Islam Batik Surakarta.

# KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat, karunia serta hidayah-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul, "**KINERJA KARYAWAN HOTEL DANA SOLO DITINJAU DARI MOTIVASI, KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**", yang merupakan salah satu persyaratan guna menyelesaikan studi S1 Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis menyadari telah banyak mendapatkan bimbingan, bantuan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terimakasih kepada:

1. Dr. H. Amir Junaidi, S.H., M.H., selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk studi lanjut S1 Ekonomi.
2. Dr. Ec.Dra. Hj. Istiatin, SE., MM.,selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Dra. Hj. Siti Maryam, MM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan dukungan, saran serta pengarahan untuk menyelesaikan skripsi ini
4. Drs. Burhanudin AY, MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, masukan serta koreksi agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
5. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta serta Staff yang telah membantu penulis dalam hal-hal yang berkaitan dengan akademik.
6. Pimpinan Hotel Dana Solo yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh karyawan Hotel Dana Solo yang telah bersedia membantu kelancaran dalam penulisan penelitian ini.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih sudah bersedia membantu serta memperlancar penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Maka penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta, 21 Januari 2022

Penulis

(Rageel Tri Pitoyo)

# DAFTAR ISI

[**HALAMAN COVER** i](file:///E:\RTP\skripsi%20final%201.docx#_Toc93444785)

[**HALAMAN PERSETUJUAN** ii](#_Toc93444786)

[**HALAMAN PENGESAHAN** iii](#_Toc93444787)

[**SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI** iv](#_Toc93444788)

[**MOTTO** v](#_Toc93444789)

[**PERSEMBAHAN** vi](#_Toc93444790)

[**KATA PENGANTAR** vii](#_Toc93444791)

[**DAFTAR ISI** ix](#_Toc93444792)

[**DAFTAR GAMBAR** xi](#_Toc93444793)

[**DAFTAR TABEL** xii](#_Toc93444794)

[**DAFTAR LAMPIRAN** xiii](#_Toc93444795)

[***ABSTRACT*** xiv](#_Toc93444796)

[**ABSTRAK** xv](#_Toc93444797)

[**BAB I PENDAHULUAN** 1](#_Toc93444798)

[A. Latar Belakang 1](#_Toc93444799)

[B. Rumusan Masalah 6](#_Toc93444800)

[C. Batasan Masalah 7](#_Toc93444801)

[D. Tujuan Penelitian 7](#_Toc93444802)

[E. Manfaat Penelitian 8](#_Toc93444803)

[**BAB II KAJIAN PUSTAKA** 10](#_Toc93444806)

[A. Diskripsi Teori 10](#_Toc93444807)

[B. Penelitian Relevan 27](#_Toc93444812)

[C. Kerangka Berpikir 37](#_Toc93444813)

[D. Hipotesis 39](#_Toc93444814)

[**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** 40](#_Toc93444815)

[A. Jenis Penelitian 40](#_Toc93444816)

[B. Tempat dan Waktu Penelitian 40](#_Toc93444817)

[C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling 41](#_Toc93444818)

[D. Sumber Data 41](#_Toc93444819)

[E. Teknik Pengumpulan Data 42](#_Toc93444822)

[F. Definisi Operasional Variabel 44](#_Toc93444826)

[G. Uji Instrumen 48](#_Toc93444829)

[H. Analisis Data 55](#_Toc93444832)

[**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN** 64](#_Toc93444838)

[A. Deskripsi Lokasi Penelitian 64](#_Toc93444839)

[B. Deskripsi Responden 74](#_Toc93444843)

[C. Metode Analisis 77](#_Toc93444848)

[D. Pembahasan 94](#_Toc93444855)

[**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN** 100](#_Toc93444860)

[A. Kesimpulan 100](#_Toc93444861)

[B. Saran 101](#_Toc93444862)

[**DAFTAR PUSTAKA** 102](#_Toc93444863)

[**LAMPIRAN** 106](file:///E:\RTP\skripsi%20final%201.docx#_Toc93444864)

# DAFTAR GAMBAR

[Gambar II. 1 38](#_Toc93154347)

[Gambar III. 1 Kurva normal uji F 61](#_Toc93154345)

[Gambar III. 2 Kurva normal uji t 63](#_Toc93154346)

[Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Hotel Dana Solo 68](#_Toc93154348)

# DAFTAR TABEL

[Tabel II. 1 Matriks Jurnal 27](#_Toc93154035)

[Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel 44](#_Toc93154324)

[Tabel III. 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan 50](#_Toc93154325)

[Tabel III. 3 Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi 51](#_Toc93154326)

[Tabel III. 4 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepribadian 52](#_Toc93154327)

[Tabel III. 5 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja 53](#_Toc93154328)

[Tabel III. 6 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner 55](#_Toc93154329)

[Tabel IV. 1 Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin 75](#_Toc93154330)

[Tabel IV. 2 Identitas Responden Menurut Usia 75](#_Toc93154331)

[Tabel IV. 3 Identitas Responden Lama Bekerja 76](#_Toc93154332)

[Tabel IV. 4 Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir 77](#_Toc93154333)

[Tabel IV. 5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan 78](#_Toc93154334)

[Tabel IV. 6 Deskripsi Variabel Motivasi 80](#_Toc93154335)

[Tabel IV. 7 Deskripsi Variabel Kepribadian 83](#_Toc93154336)

[Tabel IV. 8 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja 85](#_Toc93154337)

[Tabel IV. 9 Hasil Uji Normalitas 87](#_Toc93154338)

[Tabel IV. 10 Hasil Uji Multikolinearitas 88](#_Toc93154339)

[Tabel IV. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas 89](#_Toc93154340)

[Tabel IV. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 90](#_Toc93154341)

[Tabel IV. 13 Hasil Uji R2 91](#_Toc93154342)

[Tabel IV. 14 Hasil Uji F 92](#_Toc93154343)

[Tabel IV. 15 Hasil Uji t 93](#_Toc93154344)

# DAFTAR LAMPIRAN

[Lampiran 1 Kuesioner Penelitian 107](#_Toc93931819)

[Lampiran 2 Data Responden 112](#_Toc93931820)

[Lampiran 3 Hasil Deskripsi Responden 122](#_Toc93931821)

[Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 124](#_Toc93931822)

[Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas 138](#_Toc93931823)

[Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas 139](#_Toc93931824)

[Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas 140](#_Toc93931825)

[Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 141](#_Toc93931826)

[Lampiran 9 Hasil Uji R2 141](#_Toc93931827)

[Lampiran 10 Hasil Uji F 142](#_Toc93931828)

[Lampiran 11 Hasil Uji t 142](#_Toc93931829)

[Lampiran 12 Izin Penelitian 143](#_Toc93931830)

# *ABSTRACT*

*RAGEEL TRI PITOYO. 2018020084. PERFORMANCE OF DANA SOLO HOTEL EMPLOYEES REVIEWING FROM MOTIVATION, PERSONALITY AND WORK ENVIRONMENT DURING THE COVID-19 PANDEMIC.*

*Good human resources can be the focus and focus of the company to be able to survive in navigating the times. Lack of attention to human resources can cause the company to experience setbacks or failures. The current state-of-the-art facilities and infrastructure must be supported by quality human resources.*

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation, personality and work environment variables on the performance of Hotel Dana Solo employees. This study uses a quantitative descriptive method. The population in this study amounted to 53 people. The sampling technique used was the census sampling technique, so the entire population in this study was used as a sample.*

*Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis, with the analysis tool IBM SPSS APK version 23. The results showed that the value of Fcount 41.680 > Ftable 2.794 and the significant probability was much less than 0.05, namely 0.000 <0.05, it can be concluded that motivation , personality, and work environment can be said to simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The tcount value of the motivation variable is 6.406 > 2.009 and sig. 0.000 <0.05, it can be concluded that motivation partially has a positive and significant effect on employee performance. The tcount value of the personality variable is 2.887 > 2.009 and sig. 0.006 <0.05, it can be concluded that personality partially has a positive and significant effect on employee performance. The tcount value of the work environment variable is -2.810 ttable -2.009 and sig. 0.007 <0.05, it can be concluded that the work environment partially has a negative and significant effect on employee performance. Calculation of the coefficient of determination R2, motivation, personality and work environment has an influence on performance of 70.1%.*

***Keywords:*** *Human Resources, Employee Performance, Motivation, Personality and Work Environment.*

# ABSTRAK

RAGEEL TRI PITOYO. 2018020084.KINERJA KARYAWAN HOTEL DANA SOLO DITINJAU DARI MOTIVASI, KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19.

Sumber daya manusia yang bagus dapat menjadi sorotan dan tumpuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam mengarungi perkembangan zaman. Kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran maupun kegagalan. Sarana dan prasarana yang sudah cangih pada saat ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas.

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling sensus, maka seluruh populasi dalam penelitian ini dijadikan menjadi sampel.

Teknik penggumpulan data dalam penelitian ini menggunkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan alat analisis IBM SPSS APK versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung 41,680 > Ftabel 2,794 dan probabilitas siginifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja dapat dikatakan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung variabel motivasi sebesar 6,406 > 2,009 dan sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung variabel kepribadian sebesar 2,887 > 2,009 dan sig. 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan kepribadian secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar -2,810 ≤ ttabel -2,009 dan sig. 0,007 < 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan koefisiensi determinasi R2 motivasi kepribadian dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 70,1%.

**Kata Kunci :** Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Motivasi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja.

# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Di era globalisasi sumber daya manusia yang bagus dapat menjadi sorotan dan tumpuan perusahaan untuk dapat bertahan dalam mengarungi perkembangan zaman. Kurangnya perhatian terhadap sumber daya manusia dapat mengakibatkan perusahaan mengalami kemunduran maupun kegagalan. Sarana dan prasarana yang sudah cangih pada saat ini harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, oleh karena itu sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan karena merupakan kunci yang dapat menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Prinsip setiap karyawan dalam melakukan tugasnya diharapkan agar dapat menunjukkan kinerjanya. Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah hasil yang diraih oleh karyawan tersebut didalam melaksanakan pekerjaannya menurut kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Suatu barang atau jasa yang dapat dilihat maupun dirasakan dan dihasilkan seseorang dari suatu pekerjaan. Barang atau jasa yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan, maka dapat dikatakan kinerjanya buruk namun sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya. Kinerja karyawan yang bagus akan mempengaruhi hasil yang bagus juga. Menurut peneliti SitiImroatun & Sukirman (2016) menyatakan lingkungan kerja, kompensasi kerja dan

motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru ekonomi maupun akuntansi pada SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo, sedangkan menurut Bukhari & Pasaribu (2019) menyatakan motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Bukhari dan Sjahril meneliti pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dengan jumlah sampel penelitian ini sebanyak 57 orang karyawan sebagai responden penelitian.

Menggerakkan individu agar sesuai dengan tujuan dalam sebuah perusahaan dan memberikan motivasi terhadap individu diartikan sebagai hal yang tepat untuk memberikan dorongan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Laju roda perusahaan akan berjalan kencang apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, yang akhirnya akan mendapatkan hasil pencapaian yang baik bagi perusahaan. Suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi kerja diartikan sebagai bentuk dorongan kepada seseorang untuk mencapai hasil yang baik dan diharapkan semua pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi akan berjalan secara efisien dan efektif (Gunawan, 2020). Sedangkan dalam penelitian Dharma (2017) menyebutkan bahwa motivasi sebagai kebutuhan seseorang untuk berargumentasi dengan memunculkan ide, dan kritik terhadap sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang akan membuat setiap orang akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Menurut peneliti Siahaan & Bahri (2019) motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Sedangkan I. P. Putra et al. (2017) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Indra Purnama Putra, Wayan Sitiari dan I Made Sara meneliti pada rumah makan warung mina Denpasar dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 48 orang karyawan sebagai responden.

Kepribadian diartikan sebagai keseluruhan cara individu dalam bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Kepribadian diartikan sebagai salah satu faktor yang sangat penting bagi individu, karena kepribadian dapat menentukan bagaimana cara seseorang tersebut berpikir, berperasa dan berperilaku dalam berbagai situasi yang berbeda-beda (Montolalu et al., 2016). Selain itu juga sering diartikan sebagai ciri-ciri yang menonjol pada diri individu tersebut. Kepribadian diartikan sebagai organisasi dinamis yang berada dalam sistem psikologis seseorang dan hal tersebut dapat menentukan caranya untuk menyesuaikan diri secara unik terhadap lingkungannya. Kepribadian Menurut Alfian et al. (2018) kepribadian karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Area Pasuruan. Sedangkan Montolalu et al. (2016) kepribadian berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, Ricky Montolalu, Lotje Kawet dan Olivia Nelwan meneliti pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 87 orang pegawai sebagai responden.

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Karyawan akan merasa bosan bahkan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut jika lingkungan kerja di tempat tersebut tidak baik, begitu pula sebaliknya jika lingkungan kerja tersebut baik maka karyawan akan merasa nyaman dan betah untuk bekerja. Selain melaksanakan tugas sesuai dengan jabatan, karyawan juga dituntut untuk melakukan adaptasi dengan lingkungan termasuk rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda (Rismayanti & Mayasari, 2021). Lingkungan kerja menurut Hustia (2020) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Sedangkan Kurniawan (2019) lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Rizki Kurniawan meneliti pada Kantor Pertanahan Kabupaten Bangka Tengah dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 30 pegawai sebagai responden.

“Pandemi Covid-19 berdampak pada rantai nilai dunia usaha sehingga banyak usaha pada berbagai sektor dan skala usaha yang berhenti operasi sementara atau permanen (Budastra, 2020)”. Pandemi yang terjadi pada saat ini, sedikit banyak akan berdampak dalam perusahaan dalam hal ini termasuk sumber daya manusia dalam melaksanakan work from office (WFO). Bekerja WFO dalam masa pandemi dapat menimbulkan dampak kecemasan dan ketakutan karyawan akan terpapar virus Covid-19 (Hustia, 2020). Hotel Dana Solo bergerak dalam bidang kepariwisataan yang meliputi perhotelan, wisma dan travel atau biro perjalanan. Mengingat di masa pandemi seperti saat ini bidang kepariwisataan sangat merasakan dampak yang terjadi, sekitar 12,91 juta orang di sektor pariwisata mengalami pengurangan jam kerja dan 939 ribu orang di sektor pariwisata sementara tidak bekerja (Kemenparekraf, 2021). Demikian pula dengan Hotel Dana Solo, pada masa pandemi seperti ini kegiatan WFO harus tetap dijalankan seperti biasanya namun terdapat beberapa pembatasan yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan. Pada waktu bekerja di Hotel Dana Solo, setiap karyawan diminta untuk mematuhi kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah agar mencegah terjadinya penyebaran virus Covid-19.

Hotel Dana Solo tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap setiap karyawan di masa pandemi, melainkan menerapkan sistem kerja WFO dengan setiap karyawan dalam satu bulan akan bekerja selama 10 hari. Menurut wawancara peneliti terhadap human resources development (HRD), beliau menyampaikan bahwa telah terjadi penggurangan jumlah tamu yang berkunjung di Hotel Dana Solo yang pada saat sebelum pandemi Covid-19 tamu Hotel Dana Solo dapat mencapai 100 orang dalam satu (1) hari, namun pada saat pandemi Covid-19 ini tamu hotel hanya 15 orang dalam satu harinya. Pelaksanaan sistem kerja WFO yang dilakukan Hotel Dana Solo dimasa pandemi ini merupakan sebuah cara yang dilakukan perusahaan untuk tetap dapat menghasilkan pemasukan. Hotel Dana Solo juga memberikan semangat kepada setiap karyawan agar tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, meskipun di masa pandemi seperti ini kuantitas pekerjaannya berkurang. Setiap karyawan juga diminta agar tetap sabar dan ikhlas dalam menghadapi ujian yang ada pada saat ini, mengingat banyak orang diluar sana yang kehilangan pekerjaan karena pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul “Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo Ditinjau Dari Motivasi, Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara simultan?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial?
3. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial?

## Batasan Masalah

Masalah sumber daya manusia yang diangkat dalam penelitian ini terlalu luas jika diteliti secara meyeluruh. Menurut teori Noe et al dalam (Astuti et al., 2015), sumber daya manusia adalah kebijakan, praktek, dan sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan. Dengan demikian agar penelitian ini dapat berjalan dengan baik dan lancar, maka peneliti memfokuskan penelitiannya terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo yang ditinjau dari motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja pada masa pandemi Covid-19 :

* 1. Variabel yang diteliti hanya kinerja karyawan, motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja.
  2. Penelitian ini hanya dilakukan di Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19.
  3. Penelitian ini hanya dilakukan pengambilan sample pada karyawan Hotel Dana Solo.

## Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak ingin dicapai peneliti berdasarkan rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui mendiskripsikan dan memaparkan :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara simultan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial.

## Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah wawasan bagi penulis. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat digunakan sebagai referensi penelitian serupa yang akan dilakukan dimasa mendatang.

### Manfaat Praktis

* + 1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan arah kebijakan perusahaan agar dapat diterapkan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo dan dapat menjadi bahan evaluasi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia.

* + 1. Bagi Akademik

Semoga dapat dijadikan bahan informasi dan sebagai masukan atau referensi bagi peneliti berikutnya dibidang yang sejenis.

* + 1. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan wawasan bagi penulis agar nantinya dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan dengan hal yang terjadi dalam dunia nyata.

# BAB II KAJIAN PUSTAKA

## Diskripsi Teori

### Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu cara untuk mengevaluasi dan mengidentifikasi hal-hal yang terkait dengan proses dan hasil kerja pegawai (Asnawi, 2019, p. 13). “Kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau sebuah organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara kongkrit dan dapat diukur (A. A. B. W. Putra, 2019)”. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan (I. P. Putra et al., 2017). Dengan demikian kinerja merupakan hasil kongkrit dari proses pekerja dalam menjalankan tugasnya secara meneyeluruh.

“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daulay et al., 2019)”. Berdasarkan hal tersebut maka hasil kualitas dan kuantitas dari pekerja dapat dikatakan sebagai kinerja. Terdapat beberapa pengertian kinerja yang disampaikan oleh beberapa peneliti yang lainnya.

“Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Sinuhaji, 2014)”.

Menurut A. A. B. W. Putra (2019) “Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuanya untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu”. Untuk mengetahui keberhasilan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, diperlukan suatu standar yang harus dilakukan oleh karyawan tersebut.

Menurut Mangkunegara (dalam Farisi et al., 2020) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik dari dalam diri sendiri (internal) maupun dari orang lain (eksternal).

#### Indikator Kinerja Karyawan

Indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh ( Isvandiari & Idris, 2018) :

1. Kualitas kerja

Menunjukan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

1. Kuantitas kerja

Menunjukan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

1. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

1. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

1. Kehadiran

Kehadiran merupakan hal yang harus dipertahankan pegawai. Kehadiran pegawai dapat menjadi tolak ukur apakah pegawai menyukai pekerjaan mereka. Pegawai yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang jumlah kehadirannya sedikit. seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

#### Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut SitiImroatun & Sukirman (2016) terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

1. Faktor internal yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi : sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabelvariabel personal lainya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu pekerjaan individu maupun kelompok yang berada pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan namun tidak melanggar nilai hukum, etis, dan moral.

### Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Farida & Hartono, 2015, p. 25). Menurut Ali (2017) “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai pendorong perilaku seseorang.” Sedangkan Adha et al (2019) “menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Berdasarkan hal tersebut motivasi dapat diartikan sebagai aktivitas yang dapat mendorong seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Terdapat beberapa pengertian motivasi yang disampaikan oleh beberapa peneliti lainnya.

Motivasi menurut Umar dalam (Hamdani & Zulfikar, 2017) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sedangkan Robbins (Hamdani & Zulfikar, 2017) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi dari pegawai itu sendiri. Menurut Kadarisman dalam (Siahaan & Bahri, 2019) pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk: mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan gairah dan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, dan menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

#### Indikator Motivasi

Menurut (Murtini, 2018), indikator motivasi terdiri dari :

* + - 1. Kondisi Linkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan.

* + - 1. Kompensasi yang memadai.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

* + - 1. Supervisi yang baik.

Supervisor pada suatu perusahaan adalah memimpin dan mengorganisasikan tim kerjanya dengan baik agar pekerjaan berjalan lancar dan mencapai hasil yang maksimal, serta aman dan tidak mengganggu keselamatan rekan-rekan kerja bawahannya.

* + - 1. Adanya jaminan pekerjaan.

Adanya jaminan pekerjaan bagi pekerja dapat memotivasi dan mempengaruhi seseorang untuk tetap bertahan di suatu perusahaan.

* + - 1. Status dan tangung jawab.

Kejelasan status bagi karyawan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan.

#### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Afandi dalam (Farisi et al., 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

* + - * 1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berprilaku dan giat bekerja.

* + - * 1. Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan oftimisme.

* + - * 1. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semangkin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semangkin tinggi pula prestasinya.

* + - * 1. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu untuk menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas seseorang.

### Kepribadian

Kepribadian seseorang adalah himpunan karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relative stabil yang dibentuk secara nyata oleh faktor keturunan dan faktor sosial, budaya, dan lingkungan (Tewal et al., 2017, p. 58). Menurut Hanggraeni dalam (Montolalu et al., 2016) menyatakan kepribadian adalah sekumpulan cara bagaimana sesorang individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. Sifat atau ciri merupakan bagian yang membentuk kepribadian dan merupakan petunjuk serta sumber keunikan individu, sifat atau ciri dapat diduga sebagai pengarah perilaku individu yang konsisten dan khas. Cara dari seorang individu untuk berinteraksi dengan individu lain, mempunyai ciri dan keunikan yang tersendiri hal tersebut dapat dikatakan sebagai bentuk dari kepribadian. Terdapat beberapa pengertian kepribadian yang disampaikan oleh beberapa peneliti yang lainnya.

Kepribadian adalah karakteristik individu yang menunjukkan kecenderungan identitas melalui pikiran, emosi, dan perilaku yang merupakan interaksi antara pengaruh genetik dan lingkungan (Osro et al., 2018). Kepribadian memiliki sifat yang umum dan unik, meskipun secara individu berbeda (Fiernaningsih, 2017). Menurut Feist & Gregory dalam (Alfian et al., 2018) kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang.

Menurut Chapman, Roberts, & Duberstein dalam (Virgana & Virgana, 2021) Kepribadian mewakili inti dari perbedaan individu yang relatif stabil di mana perubahan dapat secara sengaja diinduksi atau dapat terjadi secara alami.

#### Indikator Kepribadian :

Menurut (Sugiyanto, 2018), indikator kepribadian terdiri dari :

1. *Locus of Control*

*Locus of Control* adalah sampai sejauh mana orang yakin bahwa mereka mengendalikan kesuksesan atau kegagalan mereka sendiri. Tipe yang pertama, mereka yakin bahwa mereka mengendalikan apa yang terjadi pada diri mereka, disebut sebagai internal. kaum internal lebih aktif mencari informasi sebelum mengambil keputusan. dan lebih termotivasi untuk berprestasi, dan melakukan upaya yang lebih besar untuk mengendalikan lingkungan mereka. Sedangkan tipe yang kedua, yang melihat bahwa apa yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti misalnya kemujuran dan peluang, disebut eksternal

1. *Machiavellianisme*

*Machiavellianisme* adalah sejauh mana seorang individu bersifat pragmatis, menjaga jarak emosional. dan meyakini bahwa tujuan dapat menghalalkan cara. Cukup banyak riset telah diarahkan kepada keterkaitan kepribadian Mach-tinggi dan Mach-rendah pada hasil prilaku tertentu. Kaum Mach-tinggi memanipulasi lebih banyak, memenagkan lebih banyak, kurang dibujuk, dan membujuk orang lain lebih banyak dibandingkan kaum Mach-rendah. Dan hasil Mach-tinggi ini diperlunak oleh faktor-faktor situasional.

1. Penghargaan Diri (*self-esteem*)

Penghargaan diri adalah derajat suka atau tidak suka dari individu terhadap diri mereka sendiri. Individu dengan penghargaan diri yang tinggi akan mengambil lebih banyak risiko dalam seleksi pekerjaan dan lebih besar kemungkinanya untuk memilih pekerjaan-pekerjaan yang tak kovensionaldari pada orang-orang dengan penghargaan diri yang rendah.bPenemuan yang paling dapat digeneralisasi mengenai penghargaan diri adalah bahwa orang dengan *self-esteem* yang rendah akan lebih rawan terhadap pengaruh luar dari pada orang dengan *self-esteem* tinggi.

1. Pemantauan Diri (*self-monitoring*)

Pemantauan diri adalah suatu ciri kepribadian yang mengukur kemampuan individu untuk menyesuaikan perilakunya pada faktor-faktor situasional luar. Individu-individu yang tinggi dalam pemantauan diri menunjukkan kemampuan yang cukup besar dalam menyesuaikan perilaku mereka terhadap faktor-faktor situasional luar. Mereka sangat peka terhadap isyarat-isyarat luar dan dapat berperilaku berbeda dalam situasi yang berjalan.

1. Pengambilan Risiko

Pengambilan risiko adalah orang berlainan dalam kesediaan mengambil peluang. Kecenderungan untuk mengambil atau menghindari risiko ini telah ditunjukkan mempunyai dampak pada berapa banyak informasi yang mereka perlukan sebelum mengambil pilihan mereka.

#### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Robbin dalam (Osro et al., 2018), ada empat faktor yang mempengaruhi kepribadian, yaitu :

* 1. Keturunan.

Keturunan merujuk pada faktor genetika seorang individu. Tinggi fisik, bentuk wajah, gender, temperamen, komposisi otot dan refleks, tingkat energi dan irama biologis adalah karakteristik yang pada umumnya dianggap, entah sepenuhnya atau secara substansial, dipengaruhi oleh siapa orang tua dari individu tersebut, yaitu komposisi biologis, psikologis, dan psikologis bawaan dari individu.

* 1. Lingkungan.

Faktor lain yang memberi pengaruh cukup besar terhadap pembentukan karakter adalah lingkungan di mana seseorang tumbuh dan dibesarkan; norma dalam keluarga, teman, dan kelompok sosial; dan pengaruh-pengaruh lain yang seorang manusia dapat alami.

* 1. Situasi.

Situasi adalah penafsiran suatu keadaan sosial yang dilakukan oleh anggota masyarakat dalam lingkungan sosial. Tujuan definisi situasi adalah mengambil keputusan yang tepat dalam tindakan sosial.

* 1. Pengalaman Hidup.

Pengalaman hidup adalah suatu hal yang sudah terjadi, dan tidak akan bisa diulang lagi

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa kepribadian adalah cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi melalui pikiran, emosi, dan perilaku yang dapat dipengaruhi oleh genetik dan lingkungan dimana orang tersebut berada.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya (Farida & Hartono, 2015, p. 25). Menurut Sedarmayanti dalam (Hustia, 2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja terdiri atas alat, bahan dan lingkungan sekitar yang digunakan oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan. Terdapat beberapa pengertian lingkungan kerja yang disampaikan oleh beberapa peneliti yang lainnya.

Lingkungan kerja adalah tempat untuk melakukan suatu pekerjaan, dan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas fisik (Pawirosumarto et al., 2017). Menurut (Murtini, 2018) “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”. Dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan, sesorang dapat dipengaruhi oleh kehidupan sosial, psikologi dan fisik.

Lingkungan kerja adalah bagian penting dari kehidupan organisasi untuk menentukan karyawan dapat bekerja dengan nyaman yang dapat menciptakan suasana yang menyenangkan (Virgana & Virgana, 2021).

#### Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian & Pranoto, 2019), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

* 1. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman

Tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

* 1. Fasilitas kerja yang memadai

Peralatan dan fasilitas yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelasikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

* 1. Hubungan kerja karyawan dan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

* 1. Adanya keamanan kerja

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

* 1. Adanya komunikasi

Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan.

#### Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam (Hamdani & Zulfikar, 2017), faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari :

* 1. Suasana kerja yang menyenangkan.

Kenyamanan dalam bekerja juga harus diciptakan dari lingkungan yang juga nyaman. Anda bisa menciptakan sebuah lingkungan bekerja yang nyaman dan menyenangkan. Lingkungan yang positif akan mendukung produktivitas Anda menjadi lebih meningkat. Ada banyak cara untuk membuat lingkungan kerja Anda menjadi aman, seru dan menyenangkan.

* 1. Tingkat otoriter atasan karyawan dalam bekerja.

Tingkat otoriter atasan adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

* 1. Tingkat sumber saran dalam kelompok.

Tingkat sumber saran dalam kelompok dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjadi bahan untuk mengevaluasi.

* 1. Kesempatan untuk mengembangkan bakatnya.

Dalam sebuah perusahaan, seorang pekerja harus mempunyai kesempatan yang sama untuk mengembangkan bakatnya.

* 1. Ketentraman.

Ketentraman berasal dari kata dasar tentram yang artinya ialah aman atau (tidak rusuh, tidak dalam kekacauan) misalnya didaerah yang aman, orang-orang bekerja dengan senang, tenang (tidak gelisah, tenang hati, pikiran)

* 1. Ruangan atau tempat di mana ia bekerja.

Ruang kerja adalah tempat untuk melakukan kegiatan yang berhubungan dengan mata pencaharian atau sumber mencari nafkah.

Berdasarkan definisi tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya.

## Penelitian Relevan

Penelitian terdahulu adalah upaya yang dilakukan oleh peneliti untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan keaslian dari penelitian.

Tabel II. 1  
Matriks Jurnal

Bersambung ke halaman 28

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul Penelitian** | **Tujuan Penelitian** | **Metode Penelitian** | **Hasil** |
| **1** | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo  (SitiImroatun & Sukirman, 2016) | Penelitian ini bertujuan untuk megetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntasi SMA Negeri se Kabupaten Wonosobo | Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari ; deskriptif, uji analisis regresi berganda, uji simultan (F), uji parsial (t), koefisien determinasi simultan (R2), dan koefisien determinasi parsial (r2).. | Terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntasi.  Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi . Terdapat pengaruh positif kompensasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi . Terdapat pengaruh posotif motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi / akuntansi |
| **2** | Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja  (Bukhari & Pasaribu, 2019)  Lanjutan Halaman 27 | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. | Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain; uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda,uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. | Pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. |
| **3** | Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  (Siahaan & Bahri, 2019) | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penempatan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. | Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. | Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. |
| **4** | Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar  Lanjutan Halaman 28  (I. P. Putra et al., 2017) | Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja. Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap semangat kerja. Pengaruh Lingkungan kerja ter- hadap kinerja dan Pengaruh Semangat kerja terhadap kinerja. | Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif Alat analisis yang digunakan yaitu; Analisis deskriptif, Analisis inferensial dan Analisis peran mediasi kepuasan kerja.  Bersambung ke halaman 29 | Pelatihan berpengaruh positip terhadap semangat kerja dan tidak signifikan. Motivasi berpengaruh positip terhadap semangat. Pelatihan berpengaruh positip terhadap kinerja dan tidak signifikan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positip terhadap kepuasan kerja, dan signifikan. Semangat kerja berpengaruh positip terhadap kinerja dan hubungan tersebut tidak signifikan. |
| **5** | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja  (Kurniawan, 2019)  Lanjutan Halaman 29 | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. | Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan terdiri dari; Uji Instrumen, Analisis Jalur, Uji Hipotesis  Bersambung ke halaman 30 | Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| **6** | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi  (Hustia, 2020) | Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang beroperasional secara Working From Office di masa pandemi covid 19 | Jenis penelitian ini adalah Penelitian kuantitatif. Alat analisis pada penilitian ini adalah ; analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. | Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi. |
| **7** | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  (Murtini, 2018) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahi pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV.Mahkota Surabaya. | Penelitian ini merupakan Penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini;  Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Analisis Deskriptif, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Kelayakan Model, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi Simultan, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis  Bersambung ke halaman 31  Lanjutan Halaman 30 | Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Mahkota. |
| **8** | Kinerja Pengawas Sma/Smk Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Di Wilayah Kaili  (Ali, 2017) | Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besar hubungan kinerja pengawas  SMA/SMK di tinjau dari lingkungan kerja dan motivasi kerja pengawas sekolah di Wilayah Kaili. | Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini; Uji normalitas, .Uji linearitas, Uji multikolinearitas, analisis koefisien korelasi sederhana, korelasi ganda dan korelasi parsial. | Lingkungan kerja tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan kinerja pengawas SMA/SMK di Wilayah Kaili. Motivasi kerja terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas. Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kinerja pengawas. |
| **9** | Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen)  Lanjutan Halaman 31  (Hamdani & Zulfikar, 2017) | Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Bagian Sekretariat Daerah, Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Reliabilitas, analisis regresi berganda.  Bersambung ke halaman 32 | Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. |
| **10** | Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar  (A. A. B. W. Putra, 2019) | Penelitian ini bertujuan untuk dapat memberikan gambaran tentang kepemimpinan, pemberian motivasi karyawan dan lingkungan kerja fisik dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda | Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah positif.  Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. |
| **11** | Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan  (Fiernaningsih, 2017) | Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan | Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptip kuantitatif. Alat analisis data digunakan regresi linier sederhana. | Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap  kinerja karyawan. |
| **12** | Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam  Lanjutan Halaman 32  (Siagian & Pranoto, 2019) | Tujuan penelitian ini untuk menguji sejauh mana peranan lingkungan kerja, kompensasi secara langsung mampu meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan juga untuk mengukur lingkungan kerja dan kompensasi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada BPR Dana Nusantara di Kota Batam. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda  Bersambung ke halaman 33 | Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.  Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.  Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.  Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| **13** | Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen  (Khasanah & Ediwidjojo, 2017) | Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen | Teknik analisa data menggunakan analisa uji reliabilitas, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. | Variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Kebumen |
| **14** | The Effect Of Job Performance Through Organizational Culture, Work Environment, Personality, And Motivation  Lanjutan Halaman 33  (Virgana & Virgana, 2021) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung budaya organisasi, lingkungan kerja, kepribadian, dan motivasi terhadap kinerja kepala sekolah menengah atas negeri. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu: Uji Instrumen, Uji Validitas dan Reliabilitas.  Bersambung ke halaman 34 | Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pekerja. Budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap motivasi. Lingkungan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi. Kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap motivasi. Lingkungan memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja. Kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap prestasi kerja. Motivasi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja. |
| **15** | The Analysis of Personality and Work Ability on the Performance of Outsourcing Employees with Work Motivation as Intervening Variable at Pt Inalum (Persero) in Kuala Tanjung  (Osro et al., 2018) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepribadian dan kapabilitas terhadap karyawan outsourcing di bawah supervisi Departemen Umum di PT Inalum (Persero) Kuala Tanjung, Sumatera Utara, Indonesia. | Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu: Classic Assumption Test, Normality Test, Multicolinearity Test, Heteroscedasticity Test, Coefficient of Determination Test, Path Analysi.  Bersambung ke halaman 35  Lanjutan Halaman 34 | Kepribadian berpengaruh langsung terhadap Motivasi Kerja karyawan outsourcing. Kemampuan Kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja karyawan outsourcing. Kepribadian berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan outsourcing. Kemampuan Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing. Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing. Kepribadian berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing. Kemampuan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja karyawan outsourcing. |
| **16** | The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia  (Pawirosumarto et al., 2017) | Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu: Regresi PLS Warp3 | Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Parador Hotels and Resorts. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. |
| **17** | Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh  Lanjutan Halaman 35  (Nabi et al., 2017) | Penrlitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang bagaimana alat motivasi berdampak pada kinerja karyawan untuk perbaikan. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu: analisis statistik deskriptif  Bersambung ke halaman 36 | Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerj karyawan. |
| **18** | The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance  (Gede et al., 2018) | Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kepuasan karyawan, dan kepribadian terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu menggunakan Equating modeling pada program AMOS 22.0 | Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Pengaruh variabel kepuasan karyawan terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Pengaruh variabel kepribadian terhadap komitmen organisasi adalah signifikan. Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap minat kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh variabel kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh variabel kepribadian terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan. |
| **19** | The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah  (Dharma, 2017) | Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. | Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur  Bersambung ke halaman 37 | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Bank Syariah Aceh. |

Lanjutan Halaman 36

## Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019, p. 88). Penelitian ini menggunakan dasar teori dari (I. P. Putra et al., 2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil prestasi karyawan yang dapat diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahan. Penelitian (SitiImroatun & Sukirman, 2016) mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sedangkan (Fiernaningsih, 2017) mengkaji tentang pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. (Hustia, 2020) mengkaji tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut dipilih karena menggunakan variabel yang digunakan oleh peneliti dalam menyusun penelitian ini.

Sesuai dengan judul yang peneliti ambil yaitu kinerja karyawan ditinjau dari motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja, maka kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2

H3

H4

H1

KEPRIBADIAN

(X2)

LINGKUNGAN KERJA

(X3)

MOTIVASI

(X1)

KINERJA KARYAWAN

(Y)

H1

H2

H4

H3

Gambar II. 1

**Kerangka Berpikir**

Keterangan **:**

X1, X2, X3 : Variabel *Independent*.

Y : Variabel *Dependent*.

: Hubungan Variabel Independent dan Dependent Secara Parsial.

: Hubungan Variabel Independent dan Dependent Secara Simultan.

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berfikir diatas maka dalam penelitian ini dapat dibuat hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara simultan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19.

H3 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19.

H4 : Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19.

# BAB III METODOLOGI PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang diangkakan, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019, p. 15). Data kuantitatif penelitian ini berupa pendapat responden dalam kuesioner. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kinerja karyawan Hotel Dana Solo ditinjau dari motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja pada masa pandemi Covid-19.

## Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan, yaitu dari tanggal 10 November 2021 sampai 10 Januari 2022. Penelitian dilaksanakan pada Hotel Dana Solo yang bertempat di Jl. Slamet Riyadi No.286 Sriwedari, Kecamatan Laweyan, Kota Surakarta 57141. Perusahaan tersebut dipilih karena memberikan data hasil survey kunjungan lapangan yang sesuai dengan tujuan penelitian, selain itu karena belum lama ini peneliti mendapatkan informasi bahwa Hotel Dana Solo akan menjadi hotel bintang lima (5) dan membuat peneliti tertarik untuk meneliti di tempat tersebut.

## Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019, p. 130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Dana Solo yang berjumlah 53 orang.

Menurut Husain dan Purnomo dalam (Hardani et al., 2020, p. 63), Sampel adalah sebagain anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling.  Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 orang karyawan yang bekerja di Hotel Dana Solo. Penelitian ini  menggunakan teknik sampling sensus, yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Menurut (Sugiyono, 2019, p. 140) sampling total atau sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana anggota populasi dibawah 100 dijadikan sebagai sample.

## Sumber Data

### Data primer

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 213) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data tersebut berupa instrument penelitian berupa kuesioner. Kuesioner yang diberikan kepada karyawan yang berkerja di Hotel Dana Solo. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert* berbentuk *Checklist*.

### Data sekunder

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 213) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari artikel atau jurnal, skripsi, buku-buku yang relevan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

## Teknik Pengumpulan Data

### Observasi

Observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Metode ini dilakukan peneliti agar mendapatkan gambaran tentang masalah yang sedang diteliti. Observasi ini mengenai kinerja karyawan di Hotel Dana Solo. Bebrapa hal yang akan diamati oleh peneliti anatara lain :

Karyawan wajib mentaati protokol kesehatan.

Karyawan bekerja sesuai peraturan.

Karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan tugasnya.

Karyawan saling membantu satu sama lain.

Pada masa pandemi Covid-19 terdapat pengurangan hari kerja.

Lokasi Hotel Dana Solo terletak di pusat Kota Surakarta.

Arsitektur bangunan bergaya jawa sangat terasa.

### Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumen ini dapat berbentuk gambar, tulisan atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2019, p. 240). Dokumen yang dibutuhkan dalam penelitian ini antara lain :

1. Gambar Visi dan Misi Hotel Dan Solo.
2. Gambar situasi lingkungan kerja di Hotel Dana Solo.
3. Brosur Hotel Dana Solo.

### Kuesioner

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 219) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Untuk menjawab pertanyaan tentang kinerja karyawan, motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja. Setiap jawaban diberi skor dimana dalam pemberian skor digunakan skala *Likert*, adapun skor dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
2. Tidak Setuju (TS) : Skor 2
3. Cukup Setuju (CS) : Skor 3
4. Setuju (S) : Skor 4
5. Sangat Setuju (SS) : Skor 5

## Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian lain yang ingin melakukan penelitian degan menggunakan variabel yang sama.

### Variabel *Dependent* (Y)

Merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini kinerja karyawan merupakan variabel yang dipengaruhi variabel-variabel *independent* (motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja).

### Variabel *Independent* (X)

Yaitu variabel yang mempengaruhi variabel *dependent* (kinerja karyawan), dalam penelitian ini yang merupakan variabel *independent* yaitu motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja. Ketiga variabel diukur dengan kuesioner.

Tabel III. 1  
Definisi Operasional Variabel

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Definisi Operasional** | **Indikator** | **Kisi-Kisi** |
| **Kinerja Karyawan**  **(Y)** | Kinerja Karyawan adalah suatu pekerjaan individu maupun kelompok yang berada pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan namun tidak melanggar nilai hukum, etis, dan moral. | 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerjasama 5. Kehadiran   (Isvandiari & Idris, 2018) | 1. Mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan. 2. Menyelesaikan tugas dengan rapi. 3. Berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu. 4. Melakukan tugas yang diberikan tanpa menunggu arahan. 5. Masuk sesuai jadwal yang berlaku 6. Sarana dan prasarana pekerjaan memadai. 7. Mengambil keputusan secara bersama-sama. 8. Merasa hasil kerja sangat baik. 9. Kompak dalam melaksanakan pekerjaan tim. 10. Berhubung baik dengan sesama rekan kerja. 11. Berhubungan baik dengan atasan 12. Hadir tepat waktu. 13. Merasa puas dengan tugas yang telah dikerjakan. 14. Cepat dalam menangani sebuah pekerjaan 15. Dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu |
| **Motivasi**  **(X1)** | Motivasi adalah faktor pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu untuk menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas seseorang. | 1. Kondisi linkungan kerja. 2. Kompensasi yang memadai. 3. Supervisi yang baik. 4. Adanya jaminan pekerjaan. 5. Status dan Tanggung Jawab.   (Murtini, 2018) | 1. Kondisi lingkungan kerja kondusif 2. Memiliki rekan kerja yang baik dan pengertian 3. Mendapatkan pelatihan sebelum bekerja 4. Memiliki atasan yang baik 5. Mendapatkan jaminan kenaikan jabatan 6. Pekerjaan dilakukan secara konsisten (sesuai jabatan) 7. Kejelasan status dalam perusahaan 8. Memiliki rasa tanggung jawab yang besar 9. Mendapatkan rasa aman dalam bekerja. 10. Mendapatkan pengakuan prestasi kerja 11. Merasa tercukupi dalam hal kebutuhan hidup 12. Mendapatkan kompensasi langsung (gaji/ thr/ bonus, dll) 13. Mendapatkan kompensasi tidak langsung (bpjs ketenagakerjaan/ asuransi kesehatan/ asuransi jiwa, dll) 14. Merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan |
| **Kepribadian**  **(X2)** | Kepribadian adalah cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi melalui pikiran, emosi, dan perilaku yang dapat dipengaruhi oleh genetik dan lingkungan dimana orang tersebut berada. | 1. *Locus of Control.* 2. *Machiavellianisme.* 3. Penghargaan Diri (*self-esteem*). 4. Pemantauan Diri (*self-monitoring*). 5. Pengambilan Risiko   (Sugiyanto, 2018) | 1. Mencari informasi sebelum mengambil keputusan 2. Merasa tidak dikendalikan oleh orang lain dalam bekerja 3. Bersikap sopan dan ramah 4. Melakukan cara yang baik untuk mencapai tujuan 5. Mengambil resiko yang tinggi dalam bekerja 6. Saya selalu percaya dengan diri sendiri 7. Mendapatkan pengaruh baik dari rekan kerja 8. Mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja 9. Berperilaku tidak merugikan orang lain 10. Senang melihat keberhasilan orang lain 11. Memotivasi diri untuk meraih prestasi 12. Selalu berbuat baik terhadap semua rekan kerja 13. Merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan 14. Menemukan cara baru dalam bekerja 15. Merasa harus mengambil resiko dalam bekerja |
| **Lingkungan Kerja**  **(X3)** | Lingkungan kerja adalah tempat dimana seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya. | 1. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman. 2. Fasilitas kerja yang memadai. 3. Hubungan kerja karyawan dan pimpinan. 4. Adanya keamanan kerja. 5. Adanya komunikasi karyawan.   (Siagian & Pranoto, 2019) | 1. Lingkungan kerja nyaman. 2. Lingkungan kerja aman. 3. Suasana kerja menyenangkan 4. Atasan tidak bersikap otoriter 5. Disediakan tempat untuk beristirahat 6. Disediakan tempat untuk beribadah 7. Bersikap ramah. 8. Memiliki hubungan baik dengan atasan 9. Lingkungan kerja terasa sejuk 10. Mampu berkomunikasi dengan baik 11. Lingkungan kerja sehat dan terhindar dari virus 12. Lingkungan kerja bersih dan wangi 13. Lingkungan kerja enak dipandang 14. Dekorasi bangunan terlihat indah 15. Lingkungan kerja tidak membosankan. |

## Uji Instrumen

Instrumen pengukur seluruh variabel pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang disampaikan kepada responden untuk dapat memberikan pernyataan sesuai dengan apa yang dirasakan dan dialaminya. Uji instrumen ini terdiri atas uji validitas dan uji reliabelitas.

### Uji Validitas

Instrumen yang valid menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur data tersebut valid, yang berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2019, p. 193). Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasi kan antar item skor instrument dalam suatu faktor dan mengkorelasikan antar skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor bernilai positif dan besarnya 0,3 keatas maka faktor tersebut merupakan variabel yang kuat. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi product moment. Hasil penelitian validitas ini selanjutnya akan dibandingkan dengan tabel koefisien korelasi, apabila rhitung > rtabel maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai rhitung dengan rtabel untuk *degree of freedom* *(df)* = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian ini, yaitu (n) = 53. Maka besarnya df dapat dihitung dengan 53-2 = 51. Dengan df = 51 dan alpha = 0,05 didapat rtabel = 0,2706 (dengan melihat rtabel pada *df* = 51 dengan uji dua arah). Adapun kaidah yang berlaku adalah apabila nilai rhitung > rtabel (0, 2706), maka butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat dikatakan valid, begitu juga sebaliknya.

rxy =

Keterangan:

rxy = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

Ʃxy = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

Ʃx2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Ʃy2  = Jumlah dari kuadrat nilai Y

(Ʃx)2 = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

(Ʃy)2 = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

#### Variabel Kinerja Karyawan

Uji validitas ini dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *bivariate person* dengan program SPSS *statistics* 23, dengan 15 item pertanyaan ternyata semua item dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel III. 2  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | rhitung | rtabel | Keputusan |
| 1 | 0,864 | 0,444 | Valid |
| 2 | 0,905 | 0,444 | Valid |
| 3 | 0,920 | 0,444 | Valid |
| 4 | 0,769 | 0,444 | Valid |
| 5 | 0,770 | 0,444 | Valid |
| 6 | 0,804 | 0,444 | Valid |
| 7 | 0,838 | 0,444 | Valid |
| 8 | 0,792 | 0,444 | Valid |
| 9 | 0,941 | 0,444 | Valid |
| 10 | 0,914 | 0,444 | Valid |
| 11 | 0,941 | 0,444 | Valid |
| 12 | 0,803 | 0,444 | Valid |
| 13 | 0,900 | 0,444 | Valid |
| 14 | 0,901 | 0,444 | Valid |
| 15 | 0,837 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel III.2 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel kinerja karyawan sebanyak 15 butir pertanyaan dengan hasil rhitung > rtabel sebesar 0,444 hal ini berarti seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

#### Variabel motivasi

Uji validitas ini dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *bivariate person* dengan program SPSS *statistics* 23, dengan 15 item pertanyaan ternyata semua item dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel III. 3  
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | rhitung | rtabel | Keputusan |
| 1 | 0,908 | 0,444 | Valid |
| 2 | 0,965 | 0,444 | Valid |
| 3 | 0,889 | 0,444 | Valid |
| 4 | 0,883 | 0,444 | Valid |
| 5 | 0,717 | 0,444 | Valid |
| 6 | 0,656 | 0,444 | Valid |
| 7 | 0,909 | 0,444 | Valid |
| 8 | 0,895 | 0,444 | Valid |
| 9 | 0,746 | 0,444 | Valid |
| 10 | 0,805 | 0,444 | Valid |
| 11 | 0,803 | 0,444 | Valid |
| 12 | 0,856 | 0,444 | Valid |
| 13 | 0,888 | 0,444 | Valid |
| 14 | 0,909 | 0,444 | Valid |
| 15 | 0,965 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel III.3 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel motivasi sebanyak 15 butir pertanyaan dengan hasil rhitung > rtabel sebesar 0,444 hal ini berarti seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

#### Variabel Kepribadian

Uji validitas ini dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi *bivariate person* dengan program SPSS *statistics* 23, dengan 15 item pertanyaan ternyata semua item dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel III. 4  
Hasil Uji Validitas Instrumen Kepribadian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | rhitung | rtabel | Keputusan |
| 1 | 0,603 | 0,444 | Valid |
| 2 | 0,797 | 0,444 | Valid |
| 3 | 0,763 | 0,444 | Valid |
| 4 | 0,812 | 0,444 | Valid |
| 5 | 0,707 | 0,444 | Valid |
| 6 | 0,623 | 0,444 | Valid |
| 7 | 0,721 | 0,444 | Valid |
| 8 | 0,533 | 0,444 | Valid |
| 9 | 0,694 | 0,444 | Valid |
| 10 | 0,684 | 0,444 | Valid |
| 11 | 0,741 | 0,444 | Valid |
| 12 | 0,786 | 0,444 | Valid |
| 13 | 0,680 | 0,444 | Valid |
| 14 | 0,751 | 0,444 | Valid |
| 15 | 0,673 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel III.4 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel kepribadian sebanyak 15 butir pertanyaan dengan hasil rhitung > rtabel sebesar 0,444 hal ini berarti seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

#### Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas ini dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi bivariate person dengan program SPSS *statistics* 23, dengan 15 item pertanyaan ternyata semua item dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

**Tabel III. 5  
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | rhitung | rtabel | Keputusan |
| 1 | 0,812 | 0,444 | Valid |
| 2 | 0,909 | 0,444 | Valid |
| 3 | 0,905 | 0,444 | Valid |
| 4 | 0,830 | 0,444 | Valid |
| 5 | 0,870 | 0,444 | Valid |
| 6 | 0,808 | 0,444 | Valid |
| 7 | 0,775 | 0,444 | Valid |
| 8 | 0,742 | 0,444 | Valid |
| 9 | 0,610 | 0,444 | Valid |
| 10 | 0,787 | 0,444 | Valid |
| 11 | 0,778 | 0,444 | Valid |
| 12 | 0,808 | 0,444 | Valid |
| 13 | 0,836 | 0,444 | Valid |
| 14 | 0,866 | 0,444 | Valid |
| 15 | 0,799 | 0,444 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Tabel III.5 menunjukkan bahwa validitas instrumen variabel lingkungan kerja sebanyak 15 butir pertanyaan dengan hasil rhitung > rtabel sebesar 0,444 hal ini berarti seluruh pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

### Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono, 2019, p. 193) instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama maka meghasilkan data yang sama. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Penelitian ini menggunakan reliabilitas dengan koefisien Cronbach’s Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable apabila nilai *Cronbach’s Alpha* > 0,60 dan akan semakin reliabel bila koefisien alfanya semakin mendekati satu. Kaidah dalam menentukan instrumen reliabel atau tidak, adalah sebagai berikut :

1. Jika angka reliabilitas *Cronbach’s Alpha* > 0,60 maka instrumen tersebut reliabel, kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan.
2. Jika angka reliabilitas *Cronbach Alpha* < 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel, kuesioner tidak dapat dipercaya dan tidak dapat digunakan.

Keterangan :

r11 = reliabilitas instrument

n = jumlah butir pertanyaan yang di uji

Ʃσt2 = jumlah varians skor tiap-tiap butir

σt2 = varians total

Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan, motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja :

**Tabel III. 6  
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Cronbach’s Alpha* | Kriteria | Keputusan |
| 1 | 0,974 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | 0,973 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | 0,927 | 0,60 | Reliabel |
| 4 | 0,961 | 0,60 | Reliabel |

Sumber : Data primer yang diolah 2022

Dari hasil diatas menunjukan bahwa *Cronbach’s Alpha >* 0,60 dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

## Analisis Data

### Uji Asumsi Klasik

Menurut (Kurniawan, 2019) sebelum melakukan analisis regresi, data yang digunakan harus diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik dengan tujuan untuk menganalisis apakah data dapat digunakan dalam sebuah penelitian menggunakan uji regresi atau tidak. Untuk memastikan bahwa model yang diperoleh merupakan model yang tepat, maka sebelumnya akan dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, yang terdiri antara lain:

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel dependent (kinerja karyawan), variabel independent (motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja) data keduanya mempuyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yag baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak (Perdana, 2016, p. 42). Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogrov-Smirnov*. Jika nilai signifikansi dari hasil uji *Kolmogrov-Smirnov* > 0,05, maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan alat uji model regresi untuk menemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen) (Perdana, 2016, p. 47). Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *VIF* *(Variance Inflaction Factor)*. Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai *VIF* ≤ 10 dan *tolerance value* > 0,01.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas merupakan alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya (Perdana, 2016, p. 49). Heteroskedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lain, artimya setiap observasi mempunyai reliabilitas yang berbeda akibat perubahan dalam kondisi yang melatar belakangi tidak terangkum dalam spesifikasi model. Heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara absolut residual hasil regresi dengan semua variabel independent (motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja). Bila signifikansi hasil korelasi < 0,05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti homoskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Y = α+β1X1+β2X2+β3X3+e

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi

X2 : Kepribadian

X3 : Lingkungan Kerja

α : Konstanta

β1, β2, β3 : Koefisien Besarnya Regresi / Besarnya Pengaruh

e : *Factor* *Error*

### Koefisien deteminasi (R2)

Menurut (Yuliara, 2016, p. 4) koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel bebas (motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Apabila nilai R2 kecil, maka kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen terbatas. Namun jika nilai R2 mendekati satu, variabel-variabel independen memberikan hampir semua infomasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen atau memiliki pengaruh yang kuat.

Keterangan :

R2  = Koefisien determinasi

ryx1 = Korelasi antara X1 dengan Y

ryx2 = Korelasi antara X2 dengan Y

rx1x2 = Korelasi antara X1 dengan X2

Nilai koefisien determinasi / R2 berada pada rentang angka nol dan satu (0 ≤ R2 ≤ 1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

### Uji F (Uji Simultan)

Uji F (uji simultan) bertujuan untuk menguji apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam model bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel *dependent*. Uji F (uji simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent*. Uji F ini digunakan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Ho : β1 = β2 = β3 = β4 = 0, berarti secara simultan tidak terdapat pengaruh variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : β1 ≠ β2 ≠ β3 ≠ β4 ≠ 0, berarti secara simultan terdapat pengaruh variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Langkah – langkah uji F menentukan hipotesis dengan *level of significance* : 0,05
2. Rumus :

F =

Keterangan:

k = jumlah parameter yang diestimasi termasuk *intercept*

n = jumlah pengamat

R2 = koefisien determinas

1. Daerah Keputusan

Ho diterima apabila Fhitung ≤ Ftabel, berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ho ditolak apabila Fhitung > Ftabel, berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Keputusan pengujian

Jika Fhitung > Ftabel maka hipotesa nol (H0) ditolak dan hipotesa alternatif (Ha) diterima, berarti terdapat pengaruh simultan antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika Fhitung ≤ Ftabel maka hipotesa nol (H0) diterima dan hipotesa alternatif (Ha) ditolak.

H0 Diterima

H0 Ditolak

**Gambar III. 1**  
**Kurva normal uji F**

### Uji t (Uji Parsial)

Uji signifikan parameter individu (uji t) pada dasarnya menujukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variabel *dependent*. Uji t ini digunakan untuk menguji pengaruh parsial antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Ho : βi = 0, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Ha : βi ≠ 0, berarti secara parsial terdapat pengaruh variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

1. Langkah langkah uji t menentukan hipotesis nol (0) dan hipotesis alternative dengan *level of significance* = 0,05.
2. Rumus :

Keterangan :

b = Koefisien regresi

Sb = *Standart error*

R = Koefisien korelasi sederhana

N = Jumlah data

1. Daerah Keputusan

Ho diterima apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel , berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Ho ditolak apabila –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel, berarti terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Keputusan pengujian

Jika –thitung < -ttabel atau thitung > ttabel maka hipotesa nol (H0) ditolak dan hipotesa alternatif (Ha) diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel motivasi (X1), kepribadian (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Sebaliknya jika -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel maka hipotesa nol (H0) diterima dan hipotesa alternatif (Ha) ditolak (Kurniawan, 2019).

H0 Diterima

H0 Ditolak

H0 Ditolak

**Gambar III. 2  
Kurva normal uji t**

# BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

## Deskripsi Lokasi Penelitian

### Gambaran Singkat Hotel Dana Solo

Hotel Dana yang terletak di Jalan Slamet Riyadi Nomor 286 Surakarta merupakan salah satu hotel yang dapat dikatakan sebagai hotel tertua di Kota Surakarta. Pada tahun 1952 tidak ada satu hotel pun yang cukup representatif untuk menampung wisatawan yang datang ke Solo. Mangkunegaran, pendiri Dana Foundation berinisiatif membangun hotel modern pertama. Sebuah bangunan berusia lima puluh tahun yang sebelumnya dimiliki oleh pangeran Poerbonegoro, putra mendiang raja Pakubuwono X direnovasi menjadi hotel antik dengan fasilitas modern. Diberikan nama yaitu Hotel Dana, dan mulai dibuka untuk umum pada 25 Mei 1953.

Ciri khas bangunan tradisional bermotif arsitek jawa yang tetap dipertahankan, sekarang merupakan asset bangunan lama yang terpelihara dengan baik di kota Solo. Perwujudan dari hal-hal yang menunjang sifat tradisional itu dari pihak Hotel Dana melestarikan karakter budaya yang terkandung didalamnya.

Cerita mengenai awal dan asal pengelolaan Hotel Dana yang sekarang menjadi milik Yayasan Suryo Sumirat adalah pada waktu tahun 1991 turun KEPPRES No. 7/1991 tanggal 6 September 1991 yang mengatur tentang pemisahan dan pengukuhan hak-hak

yang dimiliki masing-masing badan hukum yang ada yang berkaitan dengan Mangkunegaran. Dimana salah satunya bahwa Hotel Dana yang sekarang ini beserta tanahnya menjadi hak yayasan di dalam Keraton Mangkunegaran, yaitu Yayasan keluarga Mangkunegaran SURYO SUMIRAT dimana yayasan yang lama, yaitu Dana milik Mangkunegaran karena pengurusannya dinyatakan bubar dan yayasan tidak boleh bergerak di bidang usaha, maka Yayasan Suryo Sumirat mengambil langkah dalam melanjutkan hidupnya untuk memelihara keutuhan keluarga, maka didirikan sebuah badan usaha yaitu PT. DANA INDAH PERMAI yang berkedudukan di Jakarta, di mana Hotel Dana merupakan bagian dari badan itu, dimana status yang dimiliki oleh Hotel Dana saat ini adalah sebuah hotel bintang dua sejak tanggal 22 Januari 1966 dengan mascot seekor gajah pada kaki kanannya dibebani kendi keramik.

Sekarang, Hotel Dana adalah salah satu tempat terbaik untuk menginap saat melakukan bisnis Anda, untuk kesenangan, atau bahkan ketika Anda memiliki acara besar untuk dirayakan, karena memiliki area parkir ekstra luas dan taman yang terawat baik untuk melayani tamu.

### Visi dan Misi Hotel Dana Solo

#### **Visi**

Melestarikan atau menguri uri salah satu bangunan bersejarah yang tergolong bangunan cagar budaya di Kota Solo ini dengan konsep sebagai sebuah usaha jasa akomodasi perhotelan untuk mendorong perkembangan pariwisata di Kota Solo khususnya.

Hotel Dana Solo hadir untuk memenuhi kebutuhan pariwisata di Kota Solo sebagai salah satu piuhan utama untuk kamar dan ruang meetingnya,penyelenggaraan event apapun dengan ketersediaan pendopo agung sebagai maskotnya. Sehingga hotel yang pertama kali berdiri di Kota Solo ini bisa berkembang dan bersaing dengan competitor yang ada saat ini besuk dan nanti.

#### **Misi**

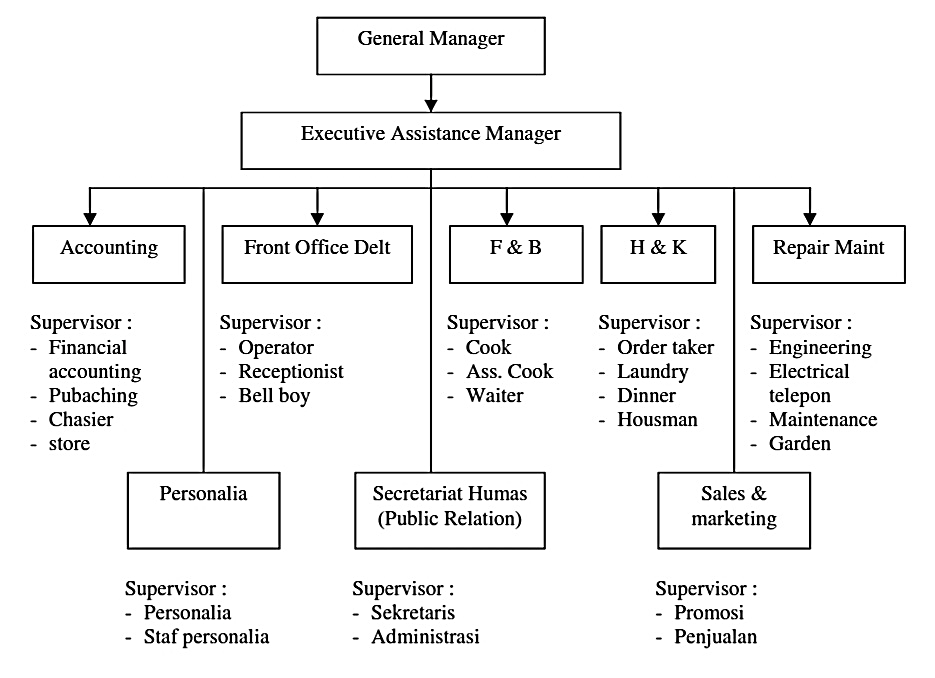
* + - 1. Hotel dana selalu memberikan pelayanan yang special untuk para tamu yang menggunakan jasa hotel dana sebagai pilihan utama.
      2. Memberikan inovasi serta terobosan-terobosan yang bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas produk-produk yang dikemas oleh hotel dana.
      3. Selalu bergerak dan mengikuti perkembangan terbaru untuk tetap memberikan pelayanan prima yang di butuhkan untuk para tamu.
      4. Menjadi pilihan utama untuk kebutuhan kamar meeting room dan pendopo agung sebagai primadona utama untuk kegiatan pernikahan atau paket pernikahan di Kota Solo.

### Karyawan Hotel Dana Solo

* + - * 1. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan unsur penting bagi sebuah perusahaan mekanisme kerja atau operasional kegiatan sebuah perusahaan agar segala kegiatan intern/ekstern dapat dikendalikan, mencapai visi dan misi, target dan mencapai yang maksimal. Dengan adanya pembagian struktur organisasi maka kegiatan yang ada dapat terfokus dan terarah serta memudahkan pembagian kerja agar lebih lancar.

Dalam kegiatannya Hotel Dana Solo dipimpin oleh seorang *General Manager* *(GM)* yang dibantu oleh *Executive Assistant Manager* *(EAM)* dan tiap-tiap departementnya akan dipimpin oleh seorang kepala departemen yang masing-masing bertanggung jawab dan bertugas sesuai bagiannya dan menciptakan sistem kerja yang lebih matang dan maksimal. Berikut ini merupakan struktur organisasi Hotel Dana Solo.



Gambar IV. 1  
Struktur Organisasi Hotel Dana Solo

Keterangan :

1. *General Manager (GM)* bertugas mengatur dan bertangung jawab; Mengorganisasikan dari bagian-bagian yang ada di hotel, agar tercipta keterpaduan kerja antar bagian dengan baik sehinga berdaya guna dan berhasil guna. Melakukan training program untuk karyawan. Membina dan memelihara imbungan baik dengan pemilik, dewan direksi, instansi pemerintah dan swasta. Memberi motivasi kepada karyawan untuk terciptanya tujuan perusahaan. Pengembangan citra yang baik dari perusahaan di mata masyarakat.
2. *Executive Ass. Manager* bertugas dan bertangung jawab; Menerima usaha dari departemen head untuk dievaluasi, direncanakan dan dikumpulkan untuk disampaikan kepada general manager. Memberikan pengarahan kepada departemen head tentang tugas-tugas dan partisipasi mereka terhadap sasaran perusahaan. Menjalankan tugas coaching (kepelatihan) pada departemen haed terutama roomboy, laundry, engering dan personalia serta untuk mencapai target sasaran secara kualitatif. Menghentikan tugas-tugas operasional general manager selama tidak ditempatkan.
3. *Chief Accountant* bertugas dan bertangung jawab; Melaporkan keuangan kepada direksi atas maju mundurnya usaha yang dilakukan. Bertangung jawab atas organisasi, *planning*, *office sistem* dan *prosedur finansial control*. Membuat statistik interprinting data-data dan melaporkan hasilnya. Menganalisa data-data actual dibandingkan dengan forecast.
4. *Food and Baverage* bertugas dan bertangung jawab; Bertangung jawab terhadap mutu dan pelayanan makanan dan minuman serta memelihara semua peralatan yang digunakan sehingga dapat mencapai target dan bisah menekan biaya produksi. Secara umum bertangung jawab secara keseluruhan food abd beverage operation.
5. Sekretaris (Humas) bertugas dan bertangung jawab; External Mewakili *General Manager atau Asst. GM* dalam berhubungan dengan tamu serta berperan sebagai *public relation*. Internal Memeriksa, menjalankan operasional pada malam hari atau jam-jam yang ditugaskan sehingga operasional hotel sesuai dengan prosedur yang seharusnya.
6. *Front Office* bertugas dan bertanggung jawab; Mengatur kelancaran operasi pada departemen kantorbagian muka, yaitu menangani masalah reservasi (pemesanan), prosedur masuk/keluar *(check in* dan *check out)*, informasi umum dan komunikasi.
7. House Keeping bertugas dan bertanggung jawab; Membuat planning agar tercapai hasil yang maksimal untuk memenuhi standar produk dan pelayanan bagi tamu. Menjaga keseimbangan antara kenaikan produksi dengan pengeluaraan sehingga tercapai hasil pekerjaan yang berhasil guna dan berdaya guna. Menyimpan dan mencatat barang-barang tamu yang ketinggalan di hotel. Melakukan pembelian, penerimaan dan penyimpangan barang atau peralatan untuk keperluan *house keeping, supplies, linen & equipment* (perlengkapan)
8. *Laundryman* bertugas dan bertanggung jawab; Checking sales (penjalan) dan penggunaan bill (uang) apakah sesuai dengan produknya. Menjaga dan meningkatkan kualitas cucian, serta produktivitas dan menjaga nama baik hotel. Menjaga kebersihan mesin-mesin peralatan, dan area tempat bekerja serta lingkungan sehingga tercipta suasana yang bersih, sehat, rapi dan nyaman. Peningkatan produktivita untuk mencapai sales tinggi dengan pengendalian cost dan ekspenses untuk mendapatkan profit yang sesuai.
9. *Marketing Manager* mbertugas dan bertanggung jawab; Meningkatkan sales pada semua sektor penjualan. Tetap terpeliharanya citra hotel secara penjualan. Meningkatkan dan memperluas jangkauan program pemasaran. Mendapatkan atau menciptakan klien ataupun market share yang baru. Menyediakan entertainment yang baik bagi tamu. Menciptakan hasil bersama bagi potensi pariwisata daerah. Menetapkan strategi promosi dalam mendukung peningkatan penjualan.
10. *Personal Manager* bertugas dan bertanggung jawab; Menjaga tetap tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dibidangnya. Dapat menjelaskan mengenai fungsi-fungsi dan tugas jabatan. Menerima masukan dan memperkirakan jumlah sumber daya manusia sesuai kebutuhan setiap jabatan. Memperhatikan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Menjaga tetap utuhnya seluruh karyawan didalam perusahan
11. *Repair and Maintenance* bertugas dan bertanggung jawab; Memelihara semua mesin dan kendaraan milik hotel agar beroperasi dengan baik . Memelihara furniture dan equipment agar dapat berfungsi dengan baik. Menjalankan program pengamatan dan pemeliharaan yang bersifat darurat, termasuk memberikan training kepada seluruh karyawan dalam penanggulangan bahaya kebakaran.
12. *Waiter/s* bertugas dan bertanggung jawab terhadap kelancaran operasi pelayanan kepada bagian makanan dan minuman.
13. *Operator* bertugas dan bertanggung jawab; Melayani sambungan telepon dari luar atau dalam dengan baik. Memutar musik dan video atau AC sesuai dengan program yang ditentukan. Mencatat dan melaksanakan order seperti wake up call dan lain-lain.
14. *Bell Boy* bertugas dan bertanggung jawab terhadap barang bawaan tamu dari tamu masuk hingga meninggalkan hotel.
15. *Room boy/service* bertugas dan bertanggung jawab; Menjaga kebersihan kamar agar tetap nyaman sesuai dengan standar yang berlaku demi kepuasan. Mampu menjaga ketenangan serta kenyamanan hotel dari barang-barang atau perbuatan yang ilegal.
16. *Security* bertugas dan bertanggung jawab terhadap keamanan hotel secara keseluruhan.
17. *Receptionist* bertugas dan bertanggung jawab mencatat / mendaftar setiap tamu yang hendak tinggal di hotel mulai dari nama tamu hingga tagihan selama tamu menginap.
    * + - 1. Sumber Daya Manusia
18. Motivasi

Motivasi sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan agar dapat bekerja lebih semangat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Motivasi yang diberikan oleh atasan kepada para karyawan Hotel Dana Solo khususnya pada masa pandemi Covid-19 antara lain seperti memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan agar lebih giat dalam bekerja, mengingat pada masa pandemi ini banyak karyawan diluarsana yang kehilangan pekerjaannya. Selain itu, Hotel Dana Solo juga memberikan kompensasi, jaminan pekerjaan dan kejelasan status bagi para karyawannya.

1. Kepribadian

Kepribadian karyawan Hotel Dana Solo dapat menentukan kinerja karyawan, jika karyawan mempunyai kepribadian yang baik maka kegiatan operasional akan berjalan dengan lancar sedangkan apabila karyawan tersebut memiliki kepribadian yang buruk maka kegiatan akan terhambat. Seperti contoh karyawan yang bersikap ramah dan sopan terhadap karyawan yang lainnya, tidak merugikan orang lain dalam bekerja, melakukan cara yang baik dan benar dalam menjalankan pekerjan, senang memotivasi diri sendiri untuk menjadi lebih baik dan mampu meminimalkan resiko dalam bekerja. Kepribadian karyawan Hotel Dana Solo sudah baik karena telah melakukan hal-hal yang disbutkan diatas.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Hotel Dana Solo juga dapat menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan, hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kondisi lingkungan kerja, kenyamanan, keamanan, fasilitas yang disediakan, komunikasi yang baik dan juga hubungan karyawan dengan atasan. Lingkungan Hotel Dana Solo sudah baik, akan tetapi perlu menjadi perhatian apabila seluruh fasilitas yang telah disediakan untuk karyawan nantinya bisa menjadi bumerang bagi Hotel Dana Solo karena dapat membuat karyawan menjadi bermalas-malasan dalam menjalankan pekerjaannya.

## Deskripsi Responden

Peneliti mengelompokan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir. Berikut merupakan hasil pengelompokan tersebut :

### Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin

**Tabel IV. 1  
Identitas Responden Menurut Jenis Kelamin**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase (%) |
| 1 | Laki-laki | 38 | 71,7 |
| 2 | Perempuan | 15 | 28,3 |
| Jumlah | | 53 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan data tabel tersebut diketahui bahwa jenis kelamin responden yang diambil sebagai sampel adalah dari jenis kelamin laki - laki sejumlah 38 karyawan atau 71,7% dan perempuan sejumlah 15 karyawan atau 28,3%. Dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki-laki hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan di Hotel Dana Solo merupakan pekerjaan yang dapat dibilang kasar dan berat serta membutuhkan kemampuan khusus seperti *room boy, bell boy, gardener, cleaning servis, front office, waiter, repair and maintenance* mengingat juga waktu operasional Hotel Dana Solo yaitu 24 jam.

### Identitas Responden Menurut Usia

**Tabel IV. 2  
Identitas Responden Menurut Usia**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Usia (Tahun) | Jumlah Responden | Presentase (%) |
| 1 | 18 - 27 | 15 | 28,3 |
| 2 | 28 - 37 | 12 | 22,6 |
| 3 | 38 - 47 | 16 | 30,2 |
| 4 | > 47 | 10 | 18,9 |
| Jumlah | | 53 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dari 53 responden yaitu untuk yang berusia 18-27 tahun berjumlah 15 karyawan atau 28,3%, berusia 28-37 tahun berjumlah 12 karyawan atau 22,6%, kemudian 38-47 tahun sejumlah 16 karyawan atau 30,2% dan yang terakhir > 47 tahun sejumlah 10 karyawan atau 18,9%. Dilihat dari segi umur didominasi oleh usia 38-47 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut telah lama bekerja di Hotel Dana Solo sehingga memiliki pengalaman kerja yang luas dan dapat menjadi contoh untuk karyawan yang lainnya.

### Identitas Responden Menurut Lama Bekerja

**Tabel IV. 3  
Identitas Responden Lama Bekerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Lama Bekerja (Tahun) | Jumlah Responden | Presentase (%) |
| 1 | < 1 TAHUN | 11 | 20,8 |
| 2 | 1 - 4 TAHUN | 7 | 13,2 |
| 3 | 5 - 8 TAHUN | 10 | 18,9 |
| 4 | > 8 TAHUN | 25 | 47,2 |
| Jumlah | | 53 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, lama bekerja dibagi menjadi 4 kategori yaitu; < 1 tahun sejumlah 11 karyawan atau 20, 8%, 1-4 tahun sejumlah 7 karyawan atau 13,2%, 5-8 tahun sejumlah 10 karyawan atau 18,9% dan >8 tahun sejumlah 25 karyawan atau 47,2%. Dilihat dari lama bekerja didominasi >8 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan loyal akan bekerja karena sudah memiliki kemampuan pada bidang pekerjaannya, gaji yang dididapatkan sesuai dengan kemampuan, manajemya selalu memberikan perlakuan baik kepada seluruh karyawan, hubungan antar karyawan terjalin dengan baik. Hal itulah yang membuat karyawan lama bekerja disana.

### Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir

**Tabel IV. 4  
Identitas Responden Menurut Pendidikan Terakhir**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Pendidikan | Jumlah Responden | Presentase (%) |
| 1 | SMA/K | 37 | 69,8 |
| 2 | D1/D2/D3/D4 | 14 | 26,4 |
| 3 | S1 | 1 | 1,9 |
| 4 | S3 | 1 | 1,9 |
| Jumlah | | 53 | 100 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas terdapat beberapa pendidikan terakhir karyawan yang bekerja di Hotel Dana Solo, antara lain; SMA/K sejumlah 37 karyawan atau 69, 8%, D1/D2/D3/D4 sejumlah 14 karyawan atau 26,4%, S1 sejumlah 1 karyawan atau 1,9% dan S3 sejumlah 1 karyawan atau 1,9%. Dilihat dari pendidikan terakhir didominasi oleh SMA/K. Hal ini menunjukkan bahwa Hotel Dana Solo membutuhkan karyawan yang berpengalaman atau ahli dalam bidangnya meskipun hanya lulusan SMA/K dan hanya memerlukan pendidikan yang lebih tinggi untuk menempati posisi-posisi manajerial.

## Metode Analisis

### Analisis Deskriptif

#### **Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah suatu pekerjaan individu maupun kelompok yang berada pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan namun tidak melanggar nilai hukum, etis, dan moral. Variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, kehadiran.

**Tabel IV. 5  
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Rata-rata Skor |
| 1 | Saya mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan. | 3,83 |
| 2 | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi. | 3,86 |
| 3 | Saya berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu. | 3,77 |
| 4 | Saya melakukan tugas yang diberikan tanpa menunggu arahan. | 3,79 |
| 5 | Saya selalu masuk sesuai jadwal yang berlaku | 3,88 |
| 6 | Saya merasa sarana dan prasarana pekerjaan memadai. | 3,64 |
| 7 | Saya mengambil keputusan secara bersama-sama. | 3,73 |
| 8 | Saya merasa hasil kerja saya sangat baik. | 3,67 |
| 9 | Saya kompak dalam melaksanakan pekerjaan tim. | 3,79 |
| 10 | Saya berhubung baik dengan sesama rekan kerja. | 3,96 |
| 11 | Saya berhubungan baik dengan atasan | 3,81 |
| 12 | Saya hadir tepat waktu. | 3,88 |
| 13 | Saya merasa puas dengan tugas yang telah dikerjakan. | 3,81 |
| 14 | Saya cepat dalam menangani sebuah pekerjaan | 3,73 |
| 15 | Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu | 3,83 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.5 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Skor rata-rata sebesar 3,83, artinya karyawan mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan direspon setuju.
2. Skor rata-rata sebesar 3,86, artinya karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan rapi direspon setuju.
3. Skor rata-rata sebesar 3,77, artinya karyawan berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu direspon setuju.
4. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan melakukan tugas yang diberikan tanpa menunggu arahan direspon setuju.
5. Skor rata-rata sebesar 3,88, artinya karyawan selalu masuk sesuai jadwal yang berlaku direspon setuju.
6. Skor rata-rata sebesar 3,64, artinya karyawan merasa sarana dan prasarana pekerjaan memadai direspon setuju.
7. Skor rata-rata sebesar 3,73, artinya karyawan mengambil keputusan secara bersama-sama direspon setuju.
8. Skor rata-rata sebesar 3,67, artinya karyawan merasa hasil kerja sangat baik direspon setuju.
9. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan kompak dalam melaksanakan pekerjaan tim direspon setuju.
10. Skor rata-rata sebesar 3,96, artinya karyawan berhubung baik dengan sesama rekan kerja direspon setuju.
11. Skor rata-rata sebesar 3,81, artinya karyawan berhubungan baik dengan atasan direspon setuju.
12. Skor rata-rata sebesar 3,88, artinya karyawan hadir tepat waktu direspon setuju.
13. Skor rata-rata sebesar 3,81, artinya karyawan merasa puas dengan tugas yang telah dikerjakan direspon setuju.
14. Skor rata-rata sebesar 3,73, artinya karyawan cepat dalam menangani sebuah pekerjaan direspon setuju.
15. Skor rata-rata sebesar 3,83, artinya karyawan dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu direspon setuju.

#### **Deskripsi Variabel Motivasi**

Motivasi pada dasarnya adalah faktor pendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu untuk menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas seseorang. Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan kondisi linkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab.

**Tabel IV. 6  
Deskripsi Variabel Motivasi**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Rata-rata Skor |
| 1 | Saya merasa kondisi lingkungan kerja kondusif | 3,66 |
| 2 | Saya memiliki rekan kerja yang baik dan pengertian | 3,67 |
| 3 | Saya merasa tempat kerja sebagai rumah kedua | 3,69 |
| 4 | Saya mendapatkan pelatihan sebelum bekerja | 3,66 |
| 5 | Saya memiliki atasan yang baik | 3,73 |
| 6 | Saya mendapatkan jaminan kenaikan jabatan | 3,56 |
| 7 | Saya merasa pekerjaan dilakukan secara konsisten (sesuai jabatan) | 3,67 |
| 8 | Saya memiliki kejelasan status dalam perusahaan | 3,79 |
| 9 | Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar | 3,62 |
| 10 | Saya mendapatkan rasa aman dalam bekerja. | 3,67 |
| 11 | Saya mendapatkan pengakuan prestasi kerja | 3,50 |
| 12 | Saya merasa tercukupi dalam hal kebutuhan hidup | 3,58 |
| 13 | Saya mendapatkan kompensasi langsung (Gaji/ THR/ Bonus, dll) | 3,71 |
| 14 | Saya mendapatkan kompensasi tidak langsung (BPJS Ketenagakerjaan/ Asuransi Kesehatan/ Asuransi Jiwa, dll) | 3,71 |
| 15 | Saya merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan | 3,58 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.6 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap motivasi adalah sebagai berikut:

1. Skor rata-rata sebesar 3,66, artinya karyawan merasa kondisi lingkungan kerja kondusif direspon setuju.
2. Skor rata-rata sebesar 3,67, artinya karyawan memiliki rekan kerja yang baik dan pengertian direspon setuju.
3. Skor rata-rata sebesar 3,69, artinya karyawan merasa tempat kerja sebagai rumah kedua direspon setuju.
4. Skor rata-rata sebesar 3,66, artinya karyawan mendapatkan pelatihan sebelum bekerja direspon setuju.
5. Skor rata-rata sebesar 3,73, artinya karyawan memiliki atasan yang baik direspon setuju.
6. Skor rata-rata sebesar 3,56, artinya karyawan mendapatkan jaminan kenaikan jabatan direspon setuju.
7. Skor rata-rata sebesar 3,67, artinya karyawan merasa pekerjaan dilakukan secara konsisten direspon setuju.
8. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan memiliki kejelasan status dalam perusahaan direspon setuju.
9. Skor rata-rata sebesar 3,62, artinya karyawan memiliki rasa tanggung jawab yang besar direspon setuju.
10. Skor rata-rata sebesar 3,67, artinya karyawan mendapatkan rasa aman dalam bekerja direspon setuju.
11. Skor rata-rata sebesar 3,50, artinya karyawan mendapatkan pengakuan prestasi kerja direspon setuju.
12. Skor rata-rata sebesar 3,58, artinya karyawan merasa tercukupi dalam hal kebutuhan hidup direspon setuju.
13. Skor rata-rata sebesar 3,71, artinya karyawan mendapatkan kompensasi langsung (Gaji/ THR/ Bonus) direspon setuju.
14. Skor rata-rata sebesar 3,71, artinya karyawan mendapatkan kompensasi tidak langsung (BPJS Ketenagakerjaan/ Asuransi Kesehatan/ Asuransi Jiwa) direspon setuju.
15. Skor rata-rata sebesar 3,58, artinya karyawan merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan direspon setuju.

#### **Deskripsi Variabel Kepribadian**

Kepribadian pada dasarnya adalah cara seorang individu dalam bereaksi dan berinteraksi melalui pikiran, emosi, dan perilaku yang dapat dipengaruhi oleh genetik dan lingkungan dimana orang tersebut berada.. Variabel kepribadian dalam penelitian ini diukur dengan *locus of control*, *machiavellianisme*, penghargaan diri (*self-esteem*), pemantauan diri (*self-monitoring*) dan pengambilan risiko

**Tabel IV. 7  
Deskripsi Variabel Kepribadian**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Rata-rata Skor |
| 1 | Saya mencari informasi sebelum mengambil keputusan | 3,71 |
| 2 | Saya merasa tidak dikendalikan oleh orang lain dalam bekerja | 3,60 |
| 3 | Saya bersikap sopan dan ramah | 3,86 |
| 4 | Saya melakukan cara yang baik untuk mencapai tujuan | 3,75 |
| 5 | Saya tidak mengambil resiko yang tinggi dalam bekerja | 3,66 |
| 6 | Saya selalu percaya dengan diri sendiri | 3,79 |
| 7 | Saya mendapatkan pengaruh baik dari rekan kerja | 3,71 |
| 8 | Saya mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja | 3,79 |
| 9 | Saya berperilaku tidak merugikan orang lain | 3,77 |
| 10 | Saya senang melihat keberhasilan orang lain | 3,84 |
| 11 | Saya memotivasi diri untuk meraih prestasi | 3,79 |
| 12 | Saya selalu berbuat baik terhadap semua rekan kerja | 3,77 |
| 13 | Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan | 3,73 |
| 14 | Saya menemukan cara baru dalam bekerja | 3,81 |
| 15 | Saya merasa harus mengambil resiko dalam bekerja | 3,69 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.7 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Skor rata-rata sebesar 3,71, artinya karyawan mencari informasi sebelum mengambil keputusan direspon setuju.
2. Skor rata-rata sebesar 3,60, artinya karyawan merasa tidak dikendalikan oleh orang lain dalam bekerja direspon setuju.
3. Skor rata-rata sebesar 3,86, artinya karyawan bersikap sopan dan ramah direspon setuju.
4. Skor rata-rata sebesar 3,75, artinya karyawan melakukan cara yang baik untuk mencapai tujuan direspon setuju.
5. Skor rata-rata sebesar 3,66, artinya karyawan tidak mengambil resiko yang tinggi dalam bekerja direspon setuju.
6. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan selalu percaya dengan diri sendiri direspon setuju.
7. Skor rata-rata sebesar 3,71, artinya karyawan mendapatkan pengaruh baik dari rekan kerja direspon setuju.
8. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja direspon setuju.
9. Skor rata-rata sebesar 3,77, artinya karyawan berperilaku tidak merugikan orang lain direspon setuju.
10. Skor rata-rata sebesar 3,84, artinya karyawan senang melihat keberhasilan orang lain direspon setuju.
11. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan memotivasi diri untuk meraih prestasi direspon setuju.
12. Skor rata-rata sebesar 3,77, artinya karyawan selalu berbuat baik terhadap semua rekan kerja direspon setuju.
13. Skor rata-rata sebesar 3,73, artinya karyawan merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan direspon setuju.
14. Skor rata-rata sebesar 3,81, artinya karyawan menemukan cara baru dalam bekerja direspon setuju.
15. Skor rata-rata sebesar 3,69, artinya karyawan merasa harus mengambil resiko dalam bekerja direspon setuju.

#### **Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja pada dasarnya adalah tempat dimana seseorang bekerja yang dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya.. Variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini diukur dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman, fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja karyawan dan pimpinan, adanya keamanan kerja, adanya komunikasi karyawan.

**Tabel IV. 8  
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Pernyataan | Rata-rata Skor |
| 1 | Saya merasa lingkungan kerja nyaman. | 3,73 |
| 2 | Saya merasa lingkungan kerja aman. | 3,66 |
| 3 | Saya merasa suasana kerja menyenangkan | 3,66 |
| 4 | Saya merasa atasan tidak bersikap otoriter | 3,66 |
| 5 | Saya merasa disediakan tempat untuk beristirahat | 3,60 |
| 6 | Saya merasa disediakan tempat untuk beribadah | 3,75 |
| 7 | Saya merasa bersikap ramah. | 3,50 |
| 8 | Saya merasa memiliki hubungan baik dengan atasan | 3,77 |
| 9 | Saya merasa lingkungan kerja terasa sejuk | 3,77 |
| 10 | Saya merasa mampu berkomunikasi dengan baik | 3,81 |
| 11 | Saya merasa lingkungan kerja sehat dan terhindar dari virus | 3,79 |
| 12 | Saya merasa lingkungan kerja bersih dan wangi | 3,75 |
| 13 | Saya merasa lingkungan kerja enak dipandang | 3,71 |
| 14 | Saya merasa dekorasi bangunan terlihat indah | 3,71 |
| 15 | Saya merasa lingkungan kerja tidak membosankan. | 3,56 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.8 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Skor rata-rata sebesar 3,73, artinya karyawan merasa lingkungan kerja nyaman direspon setuju.
2. Skor rata-rata sebesar 3,66, artinya karyawan merasa lingkungan kerja aman. direspon setuju.
3. Skor rata-rata sebesar 3,66, artinya karyawan merasa suasana kerja menyenangkan direspon setuju.
4. Skor rata-rata sebesar 3,66, artinya karyawan merasa atasan tidak bersikap otoriter direspon setuju.
5. Skor rata-rata sebesar 3,60, artinya karyawan disediakan tempat untuk beristirahat direspon setuju.
6. Skor rata-rata sebesar 3,75, artinya karyawan disediakan tempat untuk beribadah direspon setuju.
7. Skor rata-rata sebesar 3,50, artinya karyawan merasa bersikap ramah. direspon setuju.
8. Skor rata-rata sebesar 3,77, artinya karyawan merasa memiliki hubungan baik dengan atasan direspon setuju.
9. Skor rata-rata sebesar 3,77, artinya karyawan m merasa lingkungan kerja terasa sejuk direspon setuju.
10. Skor rata-rata sebesar 3,81, artinya mampu berkomunikasi dengan baik direspon setuju.
11. Skor rata-rata sebesar 3,79, artinya karyawan merasa lingkungan kerja sehat dan terhindar dari virus direspon setuju.
12. Skor rata-rata sebesar 3,75, artinya karyawan merasa lingkungan kerja bersih dan wangi direspon setuju.
13. Skor rata-rata sebesar 3,71, artinya merasa lingkungan kerja enak dipandang direspon setuju.
14. Skor rata-rata sebesar 3,71, artinya karyawan merasa dekorasi bangunan terlihat indah direspon setuju.
15. Skor rata-rata sebesar 3,56, artinya merasa lingkungan kerja tidak membosankan direspon setuju.

### Uji Asumsi Klasik

#### **Uji Normalitas**

Uji ini bertujuan untuk mendeteksi apakah data yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Normal disini maksudnya data yang didapatkan memiliki sebaran data yang merata mewakili populasi. Output data penelitian yang baik adalah yang memiliki data yang berdistribusi secara normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas:

**Tabel IV. 9  
Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Kolmogrov-Smirnov Z* | *Asymp. Sig. (2-tailed)* | Keterangan |
| *Unstandardized* | 0.847 | 0,470 | Normal |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Nilai kolmogrov smirnov adalah 0,847 dan nilai signifikansinya 0,470 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas atau sebaran data penelitian berdistribusi normal.

#### **Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar peubah bebas. Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara peubah bebas. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *VIF* *(Variance Inflaction Factor)*. Pedoman suatu model yang bebas multikolinearitas yaitu mempunyai *VIF* ≤ 10 dan *tolerance value* > 0,01. Berikut merupakan hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan SPSS 23:

**Tabel IV. 10  
Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Tolerance* | *VIF* | Keterangan |
| Motivasi | 0,600 | 1,665 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Kepribadian | 0,403 | 2,480 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 0,449 | 2,229 | Tidak Terjadi Multikolinearitas |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa setiap variabel tidak terjadi multikolinearitas dikarenakan nilai *VIF* ≤ 10 dan *tolerance value* > 0,01.

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi ketidaksamaan varian dari error untuk semua pengamatan setiap variabel bebas. Dalam penelitian ini digunakan uji Glejer, yaitu dengan cara meregresikan nilai Absolut Residual terhadap variabel independent yaitu variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat signifikansinya terhadap derajat kepercayaan 0,05 atau 5%. Hasil pengujian heteroskodastisitas dengan bantuan program SPSS 23 dapat dilihat tabel berikut:

**Tabel IV. 11  
Hasil Uji Heteroskedastisitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Variabel | *Sig.* | Batas | Keterangan |
| Motivasi | 0.071 | 0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Kepribadian | 0.114 | 0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |
| Lingkungan Kerja | 0.065 | 0,05 | Tidak Terjadi Heteroskedastisitas |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa stiap variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikansinya > 0,05.

### Uji Regresi Linear Berganda

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Y = α+β1X1+β2X2+β3X3+e

**Tabel IV. 12  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

|  |  |
| --- | --- |
| Variabel | Koefisien B |
| Constant | 3,251 |
| Motivasi | 0,112 |
| Kepribadian | 0,088 |
| Lingkungan Kerja | -0,006 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.12 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 3,251 + 0,112 X1 + 0,088 X2 – 0,006 X3 + e.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

1. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3,251.
2. Jika terjadi peningkatan motivasi sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,112.
3. Jika terjadi peningkatan kepribadian sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,088.
4. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,006.

### Uji R2

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

**Tabel IV. 13  
Hasil Uji R2**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | *Adjusted R Square* | Kesimpulan |
| 1 | 0,701 | Variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,701 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 70,1% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 100%- 70,1% = 29,9% dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model antara lain yang sesuai dengan kondisi sumber daya manusia Hotel Dana Solo yaitu kompensasi, kompetensi , kedisiplinan dan lain-lain.

### Uji F

Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Kriteria pengujiannya adalah :

* + - * 1. H0 Diterima dan H1 Ditolak, apabila Fhitung ≤ Ftabel dan sig > 0,05
        2. H0 Ditolak dan H1 Diterima, apabila Fhitung > Ftabel dan sig < 0,05

**Tabel IV. 14  
Hasil Uji F**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Fhitung | Sig. |
| 1 | 41,680 | 0,000 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.14 di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 41,680 sedangkan Ftabel sebesar 2,794 yang dapat dilihat pada α = 0,05 (lihat lampiran tabel F). Probabilitas siginifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja dapat dikatakan secara serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan kriteria pengujian dapat disimpulkan H0 Ditolak dan H1 Diterima karena nilai Fhitung > Ftabel dan nilai sig F < 5%

### Uji t

Uji signifikan parameter individu (uji t) pada dasarnya menujukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* secara individual dalam menerangkan variabel *dependent*. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. H0 : β1 : β2 : β3 = 0, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. H0 : β1 : β2 : β3 ≠ 0, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Apabila -ttabel ≤ thitung ≤ ttabel pada a = 5 %, maka Ho diterima.

Apabila -thitung < - ttabel atau thitung > ttabel  pada a = 5 %, maka Ho ditolak.

**Tabel IV. 15  
Hasil Uji t**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | thitung | Sig. |
| Motivasi | 6,406 | ,000 |
| Kepribadian | 2,887 | ,006 |
| Lingkungan Kerja | -2,810 | ,007 |

Sumber: data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV.15 diatas dapat dilihat bahwa:

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: thitung sebesar 6,406 sedangkan ttabel sebesar 2,009 dan signifikan sebesar 0,048, sehingga thitung 6,406 > ttabel 2,009 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang menyatakan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh kepribadian terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: thitung sebesar 2,887 sedangkan ttabel sebesar 2,009 dan signifikan sebesar 0,006, sehingga thitung 2,887 > ttabel 2,009 dan signifikan 0,006 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang menyatakan kepribadian berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan: thitung sebesar -2,810 sedangkan ttabel sebesar -2,009 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga thitung -2,810 < ttabel -2,009 dan signifikan 0,007 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

### Pengaruh Motivasi, Kepribadian dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo

Berdasarkan hasil pengujian simultan yang telah dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwan Fhitung 41,680 > Ftabel sebesar 2,794 dan memiliki probabilitas siginifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 < 0,05, maka didapatkan bahwa variabel motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo. Karyawan Hotel Dana Solo mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan, menyelesaikan tugas dengan rapi, menyelesikan tugas tepat waktu, memiliki rasa tanggung jawab dengan apa yang telah dilakukannya, memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan, selalu kompak dalam melaksanakan pekerjaan, selalu hadir tepat waktu serta telah disediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk melakukan pekerjaannya. Hasil pengujian ini sejalan dengan hasil penelitian (SitiImroatun & Sukirman, 2016) yang menyatakan terdapat pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru ekonomi/akuntasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diperoleh nilai thitung 6,406 > ttabel 2,009 dan signifikan 0,000 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja yang baik, tempat kerja yang nyaman, diberikan pelatihan sebelum bekerja, memiliki atasan yang baik, mendapatkan jaminan kenaikan jabatan, pekerjaan yang konsisten, memiliki kejelasan status, memiliki rasa tanggung jawab, mendapatkan rasa aman, mendapatkan pengakuan prestasi kerja, tercukupi dalam hal kebutuhan hidup, mendapatkan kompensasi dan imbalan yang sesuai sehingga diharapkan karyawan Hotel Dana Solo dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini didukung oleh penelitian (I. P. Putra et al., 2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian diperoleh nilai thitung 2,887 > ttabel 2,009 dan signifikan 0,006 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian merupakan ciri-ciri yang menonjol pada individu yang dapat dirubah, kepribadian seseorang atau individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepribadian karyawan meningkat menjadi lebih baik maka kinerja juga akan meningkat. Mencari informasi sebelum mengambil keputusan merupakan ciri individu yang berakal dan tidak egois, bersikap sopan dan ramah kepada semua orang, melakukan cara yang baik dan benar dalam bekerja, meminimalkan resiko yang mungkin dapat terjadi, percaya diri, mendapatkan pengaruh yang baik dari rekan kerja, mampu menyesuaikan diri, tidak merugikan orang lain, senang melihat keberhasilan orang lain, senang memotivasi diri sendiri agar menjadi lebih baik, selalu berbuat baik terhadap rekan kerja, bangga dengan hasil kerja dan dapat menemukan ide-ide kreatif dalam bekerja sehingga karyawan Hotel Dana Solo diharapkan dapat mempertahankan kepribadian baiknya dan membuang kepribadian buruknya supaya kinerja karyawan dapat meningkat beriringan dengan adanya kepribadian yang baik dari karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (Fiernaningsih, 2017) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh nilai thitung -2,810 < ttabel -2,009 dan signifikan 0,006 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan turun, hal ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terlalu nyaman yaitu disediakannya tempat untuk beristirahat yang dapat membuat karyawan lupa pada waktu kerja, mempunyai atasan yang tidak pernah marah atau hubungan antara karyawan dan atasan yang sangat dekat dapat membuat karyawan mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya karena merasa atasan seperti teman, terlalu akrab dengan teman kerja yang menyebabkan karyawan membicarakan suatu hal diluar pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khasanah & Ediwidjojo, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi diperoleh nilai thitung 6,406 > ttabel 2,009 dan signifikan 0,000 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat membuat karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Apabila motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dengan kondisi lingkungan kerja yang kondusif, hubungan rekan kerja yang baik, tempat kerja yang nyaman, diberikan pelatihan sebelum bekerja, memiliki atasan yang baik, mendapatkan jaminan kenaikan jabatan, pekerjaan yang konsisten, memiliki kejelasan status, memiliki rasa tanggung jawab, mendapatkan rasa aman, mendapatkan pengakuan prestasi kerja, tercukupi dalam hal kebutuhan hidup, mendapatkan kompensasi dan imbalan yang sesuai sehingga diharapkan karyawan Hotel Dana Solo dapat termotivasi dan dapat meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Kurniawan, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian diperoleh nilai thitung 2,887 > ttabel 2,009 dan signifikan 0,006 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepribadian merupakan ciri-ciri yang menonjol pada individu yang dapat dirubah, kepribadian seseorang atau individu dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepribadian karyawan meningkat menjadi lebih baik maka kinerja juga akan meningkat. Mencari informasi sebelum mengambil keputusan merupakan ciri individu yang berakal dan tidak egois, bersikap sopan dan ramah kepada semua orang, melakukan cara yang baik dan benar dalam bekerja, meminimalkan resiko yang mungkin dapat terjadi, percaya diri, mendapatkan pengaruh yang baik dari rekan kerja, mampu menyesuaikan diri, tidak merugikan orang lain, senang melihat keberhasilan orang lain, senang memotivasi diri sendiri agar menjadi lebih baik, selalu berbuat baik terhadap rekan kerja, bangga dengan hasil kerja dan dapat menemukan ide-ide kreatif dalam bekerja sehingga karyawan Hotel Dana Solo diharapkan dapat mempertahankan kepribadian baiknya dan membuang kepribadian buruknya supaya kinerja karyawan dapat meningkat beriringan dengan adanya kepribadian yang baik dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Fiernaningsih, 2017)yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja diperoleh nilai thitung -2,810 < ttabel -2,009 dan signifikan 0,006 < 0,05, berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja naik maka kinerja karyawan turun, hal ini dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terlalu nyaman yaitu disediakannya tempat untuk beristirahat yang dapat membuat karyawan lupa pada waktu kerja, mempunyai atasan yang baik atau hubungan antara karyawan dan atasan yang sangat dekat dapat membuat karyawan mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya karena merasa atasan seperti teman, terlalu akrab dengan teman kerja yang menyebabkan karyawan membicarakan suatu hal diluar pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khasanah & Ediwidjojo, 2017) yang menyatakan bahwa lingkungan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

# BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

## Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara simultan motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa satu yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara simultan” Terbukti.
2. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa dua yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial” Terbukti.
3. Secara parsial kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa tiga yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepribadian terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial” Terbukti.
4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesa empat

yang menyatakan “Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19 secara parsial” Terbukti.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Hotel Dana Solo diharapkan dapat memberikan motivasi terhadap para karyawannya dengan cara memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, memberikan tunjangan, memberikan pelatihan dan memberikan gaji yang sesuai agar karyawan dapat meningkatkan kinerjannya.
2. Hotel Dana Solo diharapkan dapat memahami kepribadian para karyawannya untuk meningkatkan kinerjannya dengan cara mendengarkan keluh kesah para karyawan agar dapat saling memahami satu dengan yang lain.
3. Hotel Dana Solo diharapkan memperhatikan kondisi lingkungan kerja guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan cara menindak tegas karyawan yang melakukan kesalahan dan tidak mentaati peraturan yang berlaku pada saat bekerja.

# 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. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109

Alfian, Y., Al, M., Cahyo, M. M., & Sulistyo, W. (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol*, *58*(2), 75–83.

Ali, M. S. (2017). Kinerja Pengawas Sma/Smk Ditinjau Dari Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Di Wilayah Kaili. *Jurnal Penelitian & Evaluasi Pendidikan*.

Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas* (Z. Fachrussyah (ed.); 2019th ed.). CV. ATHARA SAMUDRA.

Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Keberlanjutan Perusahaan Pt. Manado Sejati Perkasa. *Analisis Standar Pelayanan Minimal Pada Instalasi Rawat Jalan Di RSUD Kota Semarang*, *3*, 103–111.

Budastra, I. K. (2020). Socio-Economic Impacts of Covid-19 and Potential Programs for Mitigation : a Case Study in Lombok Barat District. *Jurnal Agrimansion*, *20*(1), 48–57.

Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, *2*(1), 89–103. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365

Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar Nasional Kewirausahaan*, *1*(1), 209–218.

Dharma, Y. (2017). The effect of work motivation on the employee performance with organization citizenship behavior as intervening variable at bank aceh syariah. *Emerald Reach Proceedings Series*, *1*, 7–12. https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065

Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia II. In *Unmuh Ponorogo Press* (2015th ed.). umpo press.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, *4*(1), 15–33. http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora

Fiernaningsih, N. (2017). Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Elresas Lamongan. *Adbis: Jurnal Administrasi Dan Bisnis*, *11*(2), 221. https://doi.org/10.33795/j-adbis.v11i2.32

Gede, I., Kawiana, P., Komang, L., Dewi, C., Kadek, L., Martini, B., Bagus, I., & Suardana, R. (2018). The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance. *International Research Journal of Management*, *5*(3), 35–45. https://sloap.org/journals/index.php/irjmis/article/view/166

Gunawan, A. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, *5*(2), 193–205. http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank

Hamdani, & Zulfikar. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen). *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS*, *18*(2).

Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* (H. Abadi (ed.); 2020th ed., Issue April). CV. Pustaka Ilmu Group.

Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *10*(1), 81. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929

Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, *12*(1), 17–22. https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7

Kemenparekraf. (2021). *Tren Pariwisata Indonesia di Tengah Pandemi*. https://kemenparekraf.go.id/ragam-pariwisata/Tren-Pariwisata-Indonesia-di-Tengah-Pandemi

Khasanah, I., & Ediwidjojo, S. P. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Malang. *Jurnal Riset Manajemen*, *6*(1), 59–68.

Kurniawan, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang*, *5*(1), 115–134.

Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwsata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, *4*(1), 1318–1329.

Murtini. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *7*(7), 1–17.

Nabi, M. N., Islam, M. M., Dip, T. M., & Hossain, M. A. Al. (2017). Arabian Journal of Business and Management Review mesfin yemer, tsion mamo Arabian Journal of Business and Management Review. *Arabian Journal of Business and Management Review*, *7*(1), 1–8.

Osro, Z., Lumbanraja, P., Raha, S., Salim, A., & Absah, Y. (2018). The Analysis of Personality and Work Ability on the Performance of Outsourcing Employees with Work Motivation as Intervening Variable at Pt Inalum (Persero) in Kuala Tanjung. *Academic Journal of Economic Studies*, *4*(2), 90–104.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador hotels and resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, *59*(6), 1337–1358. https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085

Perdana, E. K. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In *Lab Kom Manajemen Fe Ubb*.

Putra, A. A. B. W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawanpada Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Bali Cabang Utama Denpasar. *Jurnal Sains, Akuntansi Dan Manajemen (JSAM)*, *1*(4), 609–625.

Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, I. M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, *4*(2), 89–100.

Rismayanti, L. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSU Kertha Usada Ditengah Pandemi Covid-19*. *7*(2), 174–180.

Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, *2*(3), 272–282.

Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, *2*(1), 16–30. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402

Sinuhaji, E. (2014). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja SDM Outsourcing pada PT. Catur Karya Sentosa Medan. *Jurnal Ilman*, *1*(1), 2355–1488.

SitiImroatun, & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, *5*(1), 181–194. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj

Sugiyanto. (2018). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovasi*, *30*(2), 140–156.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.); 2nd ed.). CV. Alfabeta. https://id.scribd.com/document/391327717/Buku-Metode-Penelitian-Sugiyono

Tewal, B., Adolfina, H., M., Pandowo, & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi* (2017th ed.). CV. Patra Media Grafindo.

Virgana, & Virgana. (2021). The Effect Of Job Performance Through Organizational Culture, Work Environment, Personality, And Motivation. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *22*(2), 87–98. https://doi.org/10.9744/jmk.22.2.87-98

Yuliara, I. M. (2016). *Regresi Linier Berganda*. http://www.mendeley.com/research/regresi-linier-berganda-1/

# LAMPIRAN

**Lampiran 1 Kuesioner Penelitian**

**KUESIONER PENELITIAN**

*Assalamualaikum Wr. Wb,*

Sehubungan dengan pelaksanaan tugas akhir untuk menempuh gelar S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta, penelitian saya yang berjudul “Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo Ditinjau Dari Motivasi, Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”. Membutuhkan kerjasama dari para karyawan Hotel Dana Solo.

Mohon dengan Hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner, sehingga penelitian yang saya kerjakan ini dapat diselesaikan dengan baik dan bermanfaat kepada berbagai pihak. Perlu dipahami bahwa penelitian ini tidak ada tujuan lain semata-mata hanya pengembang ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang sumber daya manusia dan semua jawaban Bapak/Ibu/Saudara saya jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih, semoga penelitian ini bermanfaat.

*Wassalamualaikum Wr. Wb.*

Hormat Saya

(Rageel Tri Pitoyo)

1. **Petunjuk Pengisian**
   1. Mohon memberi tanda centang (√) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Sdr/I anggap paling sesuai.
   2. Mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis.
   3. Isilah jawaban pernyataan berikut ini sesuai pendapat anda dengan memberikan tanda centang (√ ) pada kolom yang tersedia.

**Sangat Setuju (SS) = 5**

**Setuju (S) = 4**

**Netral (N) = 3**

**Tidak Setuju (TS) = 2**

**Sangat Tidak Setuju (STS) = 1**

1. **Identitas Responden**

|  |  |
| --- | --- |
| Nama | : ....................................................... |
| Alamat | : ....................................................... |
| Jabatan | : ....................................................... |
| Jenis Kelamin | : Laki-Laki |
|  | Perempuan |
|  |  |
| Usia | : 18 - 27 tahun |
|  | 28 - 37 tahun |
|  | 38 - 47 tahun |
|  | > 47 tahun |
|  |  |
| Lama Bekerja | : < 1 tahun |
|  | 1 - 4 tahun |
|  | 5 - 8 tahun |
|  | > 8 tahun |
|  |  |
| Pendidikan | : SMA/K |
|  | D1/D2/D3/D4 |
|  | S1 |
|  | S2 |
|  | S3 |

1. **Pertanyaan Kuesioner**
2. **Kinerja Karyawan**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **1** | Saya mampu mengerjakan tugas yang telah diberikan. |  |  |  |  |  |
| **2** | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan rapi. |  |  |  |  |  |
| **3** | Saya berhasil menyelesaikan tugas tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| **4** | Saya melakukan tugas yang diberikan tanpa menunggu arahan. |  |  |  |  |  |
| **5** | Saya selalu masuk sesuai jadwal yang berlaku |  |  |  |  |  |
| **6** | Saya merasa sarana dan prasarana pekerjaan memadai. |  |  |  |  |  |
| **7** | Saya mengambil keputusan secara bersama-sama. |  |  |  |  |  |
| **8** | Saya merasa hasil kerja saya sangat baik. |  |  |  |  |  |
| **9** | Saya kompak dalam melaksanakan pekerjaan tim. |  |  |  |  |  |
| **10** | Saya berhubung baik dengan sesama rekan kerja. |  |  |  |  |  |
| **11** | Saya berhubungan baik dengan atasan |  |  |  |  |  |
| **12** | Saya hadir tepat waktu. |  |  |  |  |  |
| **13** | Saya merasa puas dengan tugas yang telah dikerjakan. |  |  |  |  |  |
| **14** | Saya cepat dalam menangani sebuah pekerjaan |  |  |  |  |  |
| **15** | Saya dapat menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu waktu |  |  |  |  |  |

1. **Motivasi**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **1** | Saya merasa kondisi lingkungan kerja kondusif |  |  |  |  |  |
| **2** | Saya memiliki rekan kerja yang baik dan pengertian |  |  |  |  |  |
| **3** | Saya merasa tempat kerja sebagai rumah kedua |  |  |  |  |  |
| **4** | Saya mendapatkan pelatihan sebelum bekerja |  |  |  |  |  |
| **5** | Saya memiliki atasan yang baik |  |  |  |  |  |
| **6** | Saya mendapatkan jaminan kenaikan jabatan |  |  |  |  |  |
| **7** | Saya merasa pekerjaan dilakukan secara konsisten (sesuai jabatan) |  |  |  |  |  |
| **8** | Saya memiliki kejelasan status dalam perusahaan |  |  |  |  |  |
| **9** | Saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar |  |  |  |  |  |
| **10** | Saya mendapatkan rasa aman dalam bekerja. |  |  |  |  |  |
| **11** | Saya mendapatkan pengakuan prestasi kerja |  |  |  |  |  |
| **12** | Saya merasa tercukupi dalam hal kebutuhan hidup |  |  |  |  |  |
| **13** | Saya mendapatkan kompensasi langsung (Gaji/ THR/ Bonus, dll) |  |  |  |  |  |
| **14** | Saya mendapatkan kompensasi tidak langsung (BPJS Ketenagakerjaan/ Asuransi Kesehatan/ Asuransi Jiwa, dll) |  |  |  |  |  |
| **15** | Saya merasa imbalan yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan |  |  |  |  |  |

1. **Kepribadian**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **1** | Saya mencari informasi sebelum mengambil keputusan |  |  |  |  |  |
| **2** | Saya merasa tidak dikendalikan oleh orang lain dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| **3** | Saya bersikap sopan dan ramah |  |  |  |  |  |
| **4** | Saya melakukan cara yang baik untuk mencapai tujuan |  |  |  |  |  |
| **5** | Saya tidak mengambil resiko yang tinggi dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| **6** | Saya selalu percaya dengan diri sendiri |  |  |  |  |  |
| **7** | Saya mendapatkan pengaruh baik dari rekan kerja |  |  |  |  |  |
| **8** | Saya mampu menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan kerja |  |  |  |  |  |
| **9** | Saya berperilaku tidak merugikan orang lain |  |  |  |  |  |
| **10** | Saya senang melihat keberhasilan orang lain |  |  |  |  |  |
| **11** | Saya memotivasi diri untuk meraih prestasi |  |  |  |  |  |
| **12** | Saya selalu berbuat baik terhadap semua rekan kerja |  |  |  |  |  |
| **13** | Saya merasa bangga dengan hasil pekerjaan yang telah dilakukan |  |  |  |  |  |
| **14** | Saya menemukan cara baru dalam bekerja |  |  |  |  |  |
| **15** | Saya merasa harus mengambil resiko dalam bekerja |  |  |  |  |  |

1. **Lingkungan Kerja**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pernyataan** | **STS** | **TS** | **N** | **S** | **SS** |
| **1** | Saya merasa lingkungan kerja nyaman. |  |  |  |  |  |
| **2** | Saya merasa lingkungan kerja aman. |  |  |  |  |  |
| **3** | Saya merasa suasana kerja menyenangkan |  |  |  |  |  |
| **4** | Saya merasa atasan tidak bersikap otoriter |  |  |  |  |  |
| **5** | Saya merasa disediakan tempat untuk beristirahat |  |  |  |  |  |
| **6** | Saya merasa disediakan tempat untuk beribadah |  |  |  |  |  |
| **7** | Saya merasa bersikap ramah. |  |  |  |  |  |
| **8** | Saya merasa memiliki hubungan baik dengan atasan |  |  |  |  |  |
| **9** | Saya merasa lingkungan kerja terasa sejuk |  |  |  |  |  |
| **10** | Saya merasa mampu berkomunikasi dengan baik |  |  |  |  |  |
| **11** | Saya merasa lingkungan kerja sehat dan terhindar dari virus |  |  |  |  |  |
| **12** | Saya merasa lingkungan kerja bersih dan wangi |  |  |  |  |  |
| **13** | Saya merasa lingkungan kerja enak dipandang |  |  |  |  |  |
| **14** | Saya merasa dekorasi bangunan terlihat indah |  |  |  |  |  |
| **15** | Saya merasa lingkungan kerja tidak membosankan. |  |  |  |  |  |

**Lampiran 2 Data Responden**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KINERJA KARYAWAN (Y)** | | | | | | | | | | | | | | | **SUM Y** |
| **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** |
| **1** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **2** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **73** |
| **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **6** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **64** |
| **7** | **3** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **59** |
| **8** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **9** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **10** | **4** | **4** | **3** | **4** | **5** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **5** | **3** | **3** | **3** | **54** |
| **11** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **54** |
| **12** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **13** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **14** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **75** |
| **15** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **62** |
| **16** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **50** |
| **17** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **18** | **5** | **4** | **4** | **3** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **4** | **5** | **65** |
| **19** | **4** | **4** | **4** | **5** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **5** | **58** |
| **20** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **21** | **4** | **4** | **3** | **3** | **5** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **54** |
| **22** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **75** |
| **23** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **52** |
| **24** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **48** |
| **25** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **48** |
| **26** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **27** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **46** |
| **28** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **29** | **5** | **5** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **4** | **5** | **68** |
| **30** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **31** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **32** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **33** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **58** |
| **34** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **35** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **36** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **37** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **38** | **4** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **64** |
| **39** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **65** |
| **40** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **64** |
| **41** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **3** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **64** |
| **42** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **43** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **44** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **57** |
| **45** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **46** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **47** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **55** |
| **48** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **49** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **50** | **4** | **4** | **5** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **56** |
| **51** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **52** |
| **52** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **67** |
| **53** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **66** |
| **Rata-rata** | **3,830189** | **3,867925** | **3,773585** | **3,792453** | **3,886792** | **3,641509** | **3,735849** | **3,679245** | **3,792453** | **3,962264** | **3,811321** | **3,886792** | **3,811321** | **3,735849** | **3,830189** | **57,03774** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **MOTIVASI (X1)** | | | | | | | | | | | | | | | **SUM X1** |
| **X1.1** | **X1.2** | **X1.3** | **X1.4** | **X1.5** | **X1.6** | **X1.7** | **X1.8** | **X1.9** | **X1.10** | **X1.11** | **X1.12** | **X1.13** | **X1.14** | **X1.15** |
| **1** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **2** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **6** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **58** |
| **7** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **61** |
| **8** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **9** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **10** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **53** |
| **11** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **48** |
| **12** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **13** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **14** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **15** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **16** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **48** |
| **17** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **18** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **5** | **4** | **3** | **3** | **5** | **5** | **4** | **61** |
| **19** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **47** |
| **20** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **21** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **2** | **5** | **3** | **3** | **3** | **4** | **5** | **5** | **3** | **54** |
| **22** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **2** | **5** | **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **70** |
| **23** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **49** |
| **24** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **49** |
| **25** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **49** |
| **26** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **27** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **28** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **55** |
| **29** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **3** | **5** | **5** | **3** | **64** |
| **30** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **31** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **32** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **33** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **2** | **2** | **2** | **3** | **3** | **3** | **4** | **2** | **2** | **4** | **46** |
| **34** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **35** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **36** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **37** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **38** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **68** |
| **39** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **67** |
| **40** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **56** |
| **41** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **5** | **3** | **3** | **3** | **64** |
| **42** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **43** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **44** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **48** |
| **45** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **46** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **47** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **64** |
| **48** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **49** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **50** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **2** | **4** | **3** | **3** | **3** | **2** | **2** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **51** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **52** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **61** |
| **53** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **64** |
| **Rata-rata** | **3,660377** | **3,679245** | **3,698113** | **3,660377** | **3,735849** | **3,566038** | **3,679245** | **3,792453** | **3,622642** | **3,679245** | **3,509434** | **3,584906** | **3,716981** | **3,716981** | **3,584906** | **54,88679** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **KEPRIBADIAN (X2)** | | | | | | | | | | | | | | | **SUM X2** |
| **X2.1** | **X2.2** | **X2.3** | **X2.4** | **X2.5** | **X2.6** | **X2.7** | **X2.8** | **X2.9** | **X2.10** | **X2.11** | **X2.12** | **X2.13** | **X2.14** | **X2.15** |
| **1** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **2** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **3** | **4** | **4** | **5** | **5** | **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **68** |
| **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **48** |
| **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **62** |
| **6** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **66** |
| **7** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **8** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **53** |
| **9** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **47** |
| **10** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** | **3** | **65** |
| **11** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **55** |
| **12** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **53** |
| **13** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **14** | **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **65** |
| **15** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **52** |
| **16** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **4** | **56** |
| **17** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **18** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **53** |
| **19** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **53** |
| **20** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **57** |
| **21** | **4** | **2** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **53** |
| **22** | **5** | **3** | **5** | **5** | **4** | **5** | **5** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **56** |
| **23** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **51** |
| **24** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **56** |
| **25** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **5** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **51** |
| **26** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **61** |
| **27** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **56** |
| **28** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **50** |
| **29** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **69** |
| **30** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** | **5** | **4** | **59** |
| **31** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **5** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **55** |
| **32** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **52** |
| **33** | **4** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **47** |
| **34** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **53** |
| **35** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **52** |
| **36** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **37** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **5** | **3** | **3** | **4** | **4** | **5** | **4** | **53** |
| **38** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** | **4** | **66** |
| **39** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **54** |
| **40** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **70** |
| **41** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **54** |
| **42** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **58** |
| **43** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **53** |
| **44** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **58** |
| **45** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **46** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **47** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **53** |
| **48** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **49** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **50** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **2** | **2** | **2** | **2** | **44** |
| **51** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **52** | **5** | **4** | **5** | **3** | **5** | **4** | **5** | **3** | **4** | **5** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **65** |
| **53** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **54** |
| **Rata-rata** | **3,716981** | **3,603774** | **3,867925** | **3,754717** | **3,660377** | **3,792453** | **3,716981** | **3,792453** | **3,773585** | **3,849057** | **3,792453** | **3,773585** | **3,735849** | **3,811321** | **3,698113** | **56,33962** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **LINGKUNGAN KERJA (X3)** | | | | | | | | | | | | | | | **SUM X3** |
| **X3.1** | **X3.2** | **X3.3** | **X3.4** | **X3.5** | **X3.6** | **X3.7** | **X3.8** | **X3.9** | **X3.10** | **X3.11** | **X3.12** | **X3.13** | **X3.14** | **X3.15** |
| **1** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **2** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **59** |
| **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **68** |
| **6** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **51** |
| **7** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **8** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **9** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **10** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **2** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **56** |
| **11** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **54** |
| **12** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **13** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **14** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **15** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **16** | **5** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **57** |
| **17** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **18** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **4** | **53** |
| **19** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **50** |
| **20** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **53** |
| **21** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **2** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **49** |
| **22** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **48** |
| **23** | **4** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **3** | **2** | **49** |
| **24** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **25** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **2** | **51** |
| **26** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **2** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **2** | **69** |
| **27** | **4** | **4** | **5** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **67** |
| **28** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **52** |
| **29** | **4** | **4** | **4** | **3** | **3** | **5** | **2** | **4** | **4** | **4** | **5** | **3** | **3** | **3** | **4** | **55** |
| **30** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **4** | **67** |
| **31** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **2** | **51** |
| **32** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **33** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **34** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **35** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **36** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **37** | **4** | **3** | **3** | **4** | **5** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **63** |
| **38** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **68** |
| **39** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **40** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **5** | **68** |
| **41** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **42** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **5** | **4** | **4** | **4** | **5** | **5** | **5** | **67** |
| **43** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **44** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **3** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **3** | **4** | **57** |
| **45** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **46** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **47** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **48** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **49** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **50** | **3** | **3** | **4** | **4** | **3** | **3** | **3** | **4** | **3** | **4** | **3** | **3** | **4** | **4** | **4** | **52** |
| **51** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **4** | **60** |
| **52** | **5** | **4** | **4** | **4** | **4** | **5** | **4** | **4** | **5** | **4** | **5** | **5** | **5** | **4** | **5** | **67** |
| **53** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **3** | **45** |
| **Rata-rata** | **3,735849** | **3,660377** | **3,660377** | **3,660377** | **3,603774** | **3,754717** | **3,509434** | **3,773585** | **3,773585** | **3,811321** | **3,792453** | **3,754717** | **3,716981** | **3,716981** | **3,566038** | **55,49057** |

**Lampiran 3 Hasil Deskripsi Responden**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **JENIS\_KELAMIN** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | LAKI-LAKI | 38 | 71,7 | 71,7 | 71,7 |
| PEREMPUAN | 15 | 28,3 | 28,3 | 100,0 |
| Total | 53 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **USIA** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18 - 27 TAHUN | 15 | 28,3 | 28,3 | 28,3 |
| 28 - 37 TAHUN | 12 | 22,6 | 22,6 | 50,9 |
| 38 - 47 TAHUN | 16 | 30,2 | 30,2 | 81,1 |
| > 47 TAHUN | 10 | 18,9 | 18,9 | 100,0 |
| Total | 53 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **LAMA\_BEKERJA** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 1 TAHUN | 11 | 20,8 | 20,8 | 20,8 |
| 1 - 4 TAHUN | 7 | 13,2 | 13,2 | 34,0 |
| 5 - 8 TAHUN | 10 | 18,9 | 18,9 | 52,8 |
| > 8 TAHUN | 25 | 47,2 | 47,2 | 100,0 |
| Total | 53 | 100,0 | 100,0 |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **PENDIDIKAN** | | | | | |
|  | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA/K | 37 | 69,8 | 69,8 | 69,8 |
| D1/D2/D3/D4 | 14 | 26,4 | 26,4 | 96,2 |
| S1 | 1 | 1,9 | 1,9 | 98,1 |
| S3 | 1 | 1,9 | 1,9 | 100,0 |
| Total | 53 | 100,0 | 100,0 |  |

**Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

1. **Kinerja Karyawan (Y)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | 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 | KINERJA\_KARYAWAN |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | ,866\*\* | ,825\*\* | ,632\*\* | ,607\*\* | ,631\*\* | ,668\*\* | ,651\*\* | ,716\*\* | ,866\*\* | ,716\*\* | ,725\*\* | ,709\*\* | ,716\*\* | ,725\*\* | ,864\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,000 | ,003 | ,005 | ,003 | ,001 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.2 | Pearson Correlation | ,866\*\* | 1 | ,860\*\* | ,844\*\* | ,702\*\* | ,631\*\* | ,802\*\* | ,549\* | ,847\*\* | ,888\*\* | ,847\*\* | ,737\*\* | ,706\*\* | ,723\*\* | ,630\*\* | ,905\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,001 | ,003 | ,000 | ,012 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,003 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.3 | Pearson Correlation | ,825\*\* | ,860\*\* | 1 | ,800\*\* | ,578\*\* | ,768\*\* | ,687\*\* | ,783\*\* | ,885\*\* | ,749\*\* | ,885\*\* | ,590\*\* | ,779\*\* | ,885\*\* | ,800\*\* | ,920\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,008 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,006 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.4 | Pearson Correlation | ,632\*\* | ,844\*\* | ,800\*\* | 1 | ,473\* | ,436 | ,599\*\* | ,602\*\* | ,786\*\* | ,630\*\* | ,786\*\* | ,490\* | ,549\* | ,667\*\* | ,592\*\* | ,769\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,000 |  | ,035 | ,055 | ,005 | ,005 | ,000 | ,003 | ,000 | ,028 | ,012 | ,001 | ,006 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.5 | Pearson Correlation | ,607\*\* | ,702\*\* | ,578\*\* | ,473\* | 1 | ,570\*\* | ,851\*\* | ,390 | ,653\*\* | ,803\*\* | ,653\*\* | ,956\*\* | ,638\*\* | ,541\* | ,473\* | ,770\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,005 | ,001 | ,008 | ,035 |  | ,009 | ,000 | ,089 | ,002 | ,000 | ,002 | ,000 | ,002 | ,014 | ,035 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.6 | Pearson Correlation | ,631\*\* | ,631\*\* | ,768\*\* | ,436 | ,570\*\* | 1 | ,754\*\* | ,729\*\* | ,718\*\* | ,631\*\* | ,718\*\* | ,564\*\* | ,777\*\* | ,868\*\* | ,693\*\* | ,804\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,003 | ,000 | ,055 | ,009 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,010 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.7 | Pearson Correlation | ,668\*\* | ,802\*\* | ,687\*\* | ,599\*\* | ,851\*\* | ,754\*\* | 1 | ,510\* | ,777\*\* | ,802\*\* | ,777\*\* | ,866\*\* | ,672\*\* | ,622\*\* | ,466\* | ,838\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,001 | ,005 | ,000 | ,000 |  | ,022 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,003 | ,038 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.8 | Pearson Correlation | ,651\*\* | ,549\* | ,783\*\* | ,602\*\* | ,390 | ,729\*\* | ,510\* | 1 | ,755\*\* | ,549\* | ,755\*\* | ,491\* | ,800\*\* | ,885\*\* | ,825\*\* | ,792\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,002 | ,012 | ,000 | ,005 | ,089 | ,000 | ,022 |  | ,000 | ,012 | ,000 | ,028 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.9 | Pearson Correlation | ,716\*\* | ,847\*\* | ,885\*\* | ,786\*\* | ,653\*\* | ,718\*\* | ,777\*\* | ,755\*\* | 1 | ,847\*\* | 1,000\*\* | ,667\*\* | ,881\*\* | ,861\*\* | ,786\*\* | ,941\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.10 | Pearson Correlation | ,866\*\* | ,888\*\* | ,749\*\* | ,630\*\* | ,803\*\* | ,631\*\* | ,802\*\* | ,549\* | ,847\*\* | 1 | ,847\*\* | ,844\*\* | ,826\*\* | ,723\*\* | ,737\*\* | ,914\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,003 | ,000 | ,012 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.11 | Pearson Correlation | ,716\*\* | ,847\*\* | ,885\*\* | ,786\*\* | ,653\*\* | ,718\*\* | ,777\*\* | ,755\*\* | 1,000\*\* | ,847\*\* | 1 | ,667\*\* | ,881\*\* | ,861\*\* | ,786\*\* | ,941\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.12 | Pearson Correlation | ,725\*\* | ,737\*\* | ,590\*\* | ,490\* | ,956\*\* | ,564\*\* | ,866\*\* | ,491\* | ,667\*\* | ,844\*\* | ,667\*\* | 1 | ,663\*\* | ,548\* | ,490\* | ,803\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,006 | ,028 | ,000 | ,010 | ,000 | ,028 | ,001 | ,000 | ,001 |  | ,001 | ,012 | ,028 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.13 | Pearson Correlation | ,709\*\* | ,706\*\* | ,779\*\* | ,549\* | ,638\*\* | ,777\*\* | ,672\*\* | ,800\*\* | ,881\*\* | ,826\*\* | ,881\*\* | ,663\*\* | 1 | ,881\*\* | ,892\*\* | ,900\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,000 | ,012 | ,002 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.14 | Pearson Correlation | ,716\*\* | ,723\*\* | ,885\*\* | ,667\*\* | ,541\* | ,868\*\* | ,622\*\* | ,885\*\* | ,861\*\* | ,723\*\* | ,861\*\* | ,548\* | ,881\*\* | 1 | ,905\*\* | ,901\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,014 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,012 | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y.15 | Pearson Correlation | ,725\*\* | ,630\*\* | ,800\*\* | ,592\*\* | ,473\* | ,693\*\* | ,466\* | ,825\*\* | ,786\*\* | ,737\*\* | ,786\*\* | ,490\* | ,892\*\* | ,905\*\* | 1 | ,837\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,003 | ,000 | ,006 | ,035 | ,001 | ,038 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,028 | ,000 | ,000 |  | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KINERJA\_KARYAWAN | Pearson Correlation | ,864\*\* | ,905\*\* | ,920\*\* | ,769\*\* | ,770\*\* | ,804\*\* | ,838\*\* | ,792\*\* | ,941\*\* | ,914\*\* | ,941\*\* | ,803\*\* | ,900\*\* | ,901\*\* | ,837\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).   |  |  | | --- | --- | | **Reliability Statistics** | | | Cronbach's Alpha | N of Items | | ,974 | 15 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

1. **Motivasi (X1)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | X1.11 | X1.12 | X1.13 | X1.14 | X1.15 | MOTIVASI |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | ,927\*\* | ,744\*\* | ,833\*\* | ,656\*\* | ,392 | ,769\*\* | ,769\*\* | ,779\*\* | ,656\*\* | ,612\*\* | ,676\*\* | ,877\*\* | ,926\*\* | ,927\*\* | ,908\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,087 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,004 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.2 | Pearson Correlation | ,927\*\* | 1 | ,802\*\* | ,899\*\* | ,707\*\* | ,583\*\* | ,843\*\* | ,843\*\* | ,665\*\* | ,707\*\* | ,816\*\* | ,903\*\* | ,820\*\* | ,843\*\* | 1,000\*\* | ,965\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,007 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.3 | Pearson Correlation | ,744\*\* | ,802\*\* | 1 | ,663\*\* | ,630\*\* | ,579\*\* | ,823\*\* | ,823\*\* | ,674\*\* | ,882\*\* | ,655\*\* | ,724\*\* | ,789\*\* | ,823\*\* | ,802\*\* | ,889\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 |  | ,001 | ,003 | ,007 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.4 | Pearson Correlation | ,833\*\* | ,899\*\* | ,663\*\* | 1 | ,787\*\* | ,685\*\* | ,734\*\* | ,734\*\* | ,575\*\* | ,545\* | ,734\*\* | ,811\*\* | ,716\*\* | ,734\*\* | ,899\*\* | ,883\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,001 |  | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,008 | ,013 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.5 | Pearson Correlation | ,656\*\* | ,707\*\* | ,630\*\* | ,787\*\* | 1 | ,471\* | ,518\* | ,518\* | ,396 | ,733\*\* | ,577\*\* | ,638\*\* | ,510\* | ,518\* | ,707\*\* | ,717\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,002 | ,000 | ,003 | ,000 |  | ,036 | ,019 | ,019 | ,084 | ,000 | ,008 | ,002 | ,022 | ,019 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.6 | Pearson Correlation | ,392 | ,583\*\* | ,579\*\* | ,685\*\* | ,471\* | 1 | ,660\*\* | ,477\* | ,315 | ,471\* | ,612\*\* | ,698\*\* | ,492\* | ,477\* | ,583\*\* | ,656\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,087 | ,007 | ,007 | ,001 | ,036 |  | ,002 | ,034 | ,176 | ,036 | ,004 | ,001 | ,028 | ,034 | ,007 | ,002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.7 | Pearson Correlation | ,769\*\* | ,843\*\* | ,823\*\* | ,734\*\* | ,518\* | ,660\*\* | 1 | ,839\*\* | ,554\* | ,726\*\* | ,718\*\* | ,776\*\* | ,938\*\* | ,839\*\* | ,843\*\* | ,909\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,019 | ,002 |  | ,000 | ,011 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.8 | Pearson Correlation | ,769\*\* | ,843\*\* | ,823\*\* | ,734\*\* | ,518\* | ,477\* | ,839\*\* | 1 | ,708\*\* | ,726\*\* | ,718\*\* | ,776\*\* | ,793\*\* | ,839\*\* | ,843\*\* | ,895\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,019 | ,034 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.9 | Pearson Correlation | ,779\*\* | ,665\*\* | ,674\*\* | ,575\*\* | ,396 | ,315 | ,554\* | ,708\*\* | 1 | ,594\*\* | ,514\* | ,414 | ,689\*\* | ,862\*\* | ,665\*\* | ,746\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,001 | ,001 | ,008 | ,084 | ,176 | ,011 | ,000 |  | ,006 | ,020 | ,070 | ,001 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.10 | Pearson Correlation | ,656\*\* | ,707\*\* | ,882\*\* | ,545\* | ,733\*\* | ,471\* | ,726\*\* | ,726\*\* | ,594\*\* | 1 | ,577\*\* | ,638\*\* | ,696\*\* | ,726\*\* | ,707\*\* | ,805\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,002 | ,000 | ,000 | ,013 | ,000 | ,036 | ,000 | ,000 | ,006 |  | ,008 | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.11 | Pearson Correlation | ,612\*\* | ,816\*\* | ,655\*\* | ,734\*\* | ,577\*\* | ,612\*\* | ,718\*\* | ,718\*\* | ,514\* | ,577\*\* | 1 | ,905\*\* | ,562\*\* | ,539\* | ,816\*\* | ,803\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,004 | ,000 | ,002 | ,000 | ,008 | ,004 | ,000 | ,000 | ,020 | ,008 |  | ,000 | ,010 | ,014 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.12 | Pearson Correlation | ,676\*\* | ,903\*\* | ,724\*\* | ,811\*\* | ,638\*\* | ,698\*\* | ,776\*\* | ,776\*\* | ,414 | ,638\*\* | ,905\*\* | 1 | ,605\*\* | ,596\*\* | ,903\*\* | ,856\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,001 | ,000 | ,000 | ,070 | ,002 | ,000 |  | ,005 | ,006 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.13 | Pearson Correlation | ,877\*\* | ,820\*\* | ,789\*\* | ,716\*\* | ,510\* | ,492\* | ,938\*\* | ,793\*\* | ,689\*\* | ,696\*\* | ,562\*\* | ,605\*\* | 1 | ,938\*\* | ,820\*\* | ,888\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,022 | ,028 | ,000 | ,000 | ,001 | ,001 | ,010 | ,005 |  | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.14 | Pearson Correlation | ,926\*\* | ,843\*\* | ,823\*\* | ,734\*\* | ,518\* | ,477\* | ,839\*\* | ,839\*\* | ,862\*\* | ,726\*\* | ,539\* | ,596\*\* | ,938\*\* | 1 | ,843\*\* | ,909\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,019 | ,034 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,014 | ,006 | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1.15 | Pearson Correlation | ,927\*\* | 1,000\*\* | ,802\*\* | ,899\*\* | ,707\*\* | ,583\*\* | ,843\*\* | ,843\*\* | ,665\*\* | ,707\*\* | ,816\*\* | ,903\*\* | ,820\*\* | ,843\*\* | 1 | ,965\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,007 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| MOTIVASI | Pearson Correlation | ,908\*\* | ,965\*\* | ,889\*\* | ,883\*\* | ,717\*\* | ,656\*\* | ,909\*\* | ,895\*\* | ,746\*\* | ,805\*\* | ,803\*\* | ,856\*\* | ,888\*\* | ,909\*\* | ,965\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,973 | 15 |

1. **Kepribadian (X2)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | X2.1 | | X2.2 | X2.3 | | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | X2.11 | X2.12 | X2.13 | X2.14 | X2.15 | KEPRIBADIAN |
| X2.1 | | Pearson Correlation | 1 | | ,608\*\* | ,593\*\* | | ,716\*\* | ,474\* | ,537\* | ,553\* | ,233 | ,204 | ,274 | ,206 | ,316 | ,175 | ,235 | ,207 | ,603\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | | ,004 | ,006 | | ,000 | ,035 | ,015 | ,011 | ,323 | ,389 | ,242 | ,383 | ,175 | ,459 | ,319 | ,381 | ,005 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.2 | | Pearson Correlation | ,608\*\* | | 1 | ,857\*\* | | ,837\*\* | ,766\*\* | ,674\*\* | ,830\*\* | ,204 | ,464\* | ,390 | ,293 | ,399 | ,276 | ,311 | ,415 | ,797\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,004 | |  | ,000 | | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,388 | ,040 | ,089 | ,210 | ,081 | ,238 | ,183 | ,069 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.3 | | Pearson Correlation | ,593\*\* | | ,857\*\* | 1 | | ,853\*\* | ,631\*\* | ,709\*\* | ,711\*\* | ,025 | ,275 | ,318 | ,348 | ,474\* | ,355 | ,345 | ,406 | ,763\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,006 | | ,000 |  | | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,918 | ,241 | ,172 | ,133 | ,035 | ,124 | ,136 | ,076 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.4 | | Pearson Correlation | ,716\*\* | | ,837\*\* | ,853\*\* | | 1 | ,837\*\* | ,681\*\* | ,706\*\* | ,275 | ,289 | ,324 | ,345 | ,470\* | ,359 | ,336 | ,416 | ,812\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | | ,000 | ,000 | |  | ,000 | ,001 | ,001 | ,240 | ,217 | ,163 | ,136 | ,037 | ,120 | ,147 | ,068 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.5 | | Pearson Correlation | ,474\* | | ,766\*\* | ,631\*\* | | ,837\*\* | 1 | ,572\*\* | ,715\*\* | ,331 | ,321 | ,240 | ,293 | ,276 | ,154 | ,311 | ,415 | ,707\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,035 | | ,000 | ,003 | | ,000 |  | ,008 | ,000 | ,154 | ,168 | ,308 | ,210 | ,238 | ,518 | ,183 | ,069 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.6 | | Pearson Correlation | ,537\* | | ,674\*\* | ,709\*\* | | ,681\*\* | ,572\*\* | 1 | ,846\*\* | ,356 | ,125 | ,026 | ,118 | ,215 | ,107 | ,129 | ,266 | ,623\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,015 | | ,001 | ,000 | | ,001 | ,008 |  | ,000 | ,123 | ,601 | ,913 | ,620 | ,363 | ,652 | ,588 | ,258 | ,003 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.7 | | Pearson Correlation | ,553\* | | ,830\*\* | ,711\*\* | | ,706\*\* | ,715\*\* | ,846\*\* | 1 | ,302 | ,281 | ,207 | ,267 | ,242 | ,121 | ,291 | ,369 | ,721\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,011 | | ,000 | ,000 | | ,001 | ,000 | ,000 |  | ,196 | ,230 | ,381 | ,256 | ,304 | ,611 | ,214 | ,109 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.8 | | Pearson Correlation | ,233 | | ,204 | ,025 | | ,275 | ,331 | ,356 | ,302 | 1 | ,622\*\* | ,523\* | ,393 | ,535\* | ,402 | ,390 | ,204 | ,533\* |
| Sig. (2-tailed) | ,323 | | ,388 | ,918 | | ,240 | ,154 | ,123 | ,196 |  | ,003 | ,018 | ,086 | ,015 | ,079 | ,089 | ,388 | ,016 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.9 | | Pearson Correlation | ,204 | | ,464\* | ,275 | | ,289 | ,321 | ,125 | ,281 | ,622\*\* | 1 | ,914\*\* | ,687\*\* | ,712\*\* | ,562\*\* | ,674\*\* | ,464\* | ,694\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,389 | | ,040 | ,241 | | ,217 | ,168 | ,601 | ,230 | ,003 |  | ,000 | ,001 | ,000 | ,010 | ,001 | ,040 | ,001 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.10 | | Pearson Correlation | ,274 | | ,390 | ,318 | | ,324 | ,240 | ,026 | ,207 | ,523\* | ,914\*\* | 1 | ,752\*\* | ,788\*\* | ,630\*\* | ,729\*\* | ,390 | ,684\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,242 | | ,089 | ,172 | | ,163 | ,308 | ,913 | ,381 | ,018 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,089 | ,001 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.11 | | Pearson Correlation | ,206 | | ,293 | ,348 | | ,345 | ,293 | ,118 | ,267 | ,393 | ,687\*\* | ,752\*\* | 1 | ,829\*\* | ,829\*\* | ,954\*\* | ,631\*\* | ,741\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,383 | | ,210 | ,133 | | ,136 | ,210 | ,620 | ,256 | ,086 | ,001 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.12 | | Pearson Correlation | ,316 | | ,399 | ,474\* | | ,470\* | ,276 | ,215 | ,242 | ,535\* | ,712\*\* | ,788\*\* | ,829\*\* | 1 | ,871\*\* | ,802\*\* | ,522\* | ,786\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,175 | | ,081 | ,035 | | ,037 | ,238 | ,363 | ,304 | ,015 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,018 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.13 | | Pearson Correlation | ,175 | | ,276 | ,355 | | ,359 | ,154 | ,107 | ,121 | ,402 | ,562\*\* | ,630\*\* | ,829\*\* | ,871\*\* | 1 | ,802\*\* | ,645\*\* | ,680\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,459 | | ,238 | ,124 | | ,120 | ,518 | ,652 | ,611 | ,079 | ,010 | ,003 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,002 | ,001 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.14 | | Pearson Correlation | ,235 | | ,311 | ,345 | | ,336 | ,311 | ,129 | ,291 | ,390 | ,674\*\* | ,729\*\* | ,954\*\* | ,802\*\* | ,802\*\* | 1 | ,732\*\* | ,751\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,319 | | ,183 | ,136 | | ,147 | ,183 | ,588 | ,214 | ,089 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2.15 | | Pearson Correlation | ,207 | | ,415 | ,406 | | ,416 | ,415 | ,266 | ,369 | ,204 | ,464\* | ,390 | ,631\*\* | ,522\* | ,645\*\* | ,732\*\* | 1 | ,673\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,381 | | ,069 | ,076 | | ,068 | ,069 | ,258 | ,109 | ,388 | ,040 | ,089 | ,003 | ,018 | ,002 | ,000 |  | ,001 |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| KEPRIBADIAN | | Pearson Correlation | ,603\*\* | | ,797\*\* | ,763\*\* | | ,812\*\* | ,707\*\* | ,623\*\* | ,721\*\* | ,533\* | ,694\*\* | ,684\*\* | ,741\*\* | ,786\*\* | ,680\*\* | ,751\*\* | ,673\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,005 | | ,000 | ,000 | | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 | ,016 | ,001 | ,001 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,001 |  |
| N | 20 | | 20 | 20 | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **Reliability Statistics** | | | | | |
| Cronbach's Alpha | | | N of Items | | |
| ,927 | | | 15 | | |

1. **Lingkungan Kerja (X3)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Correlations** | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | X3.1 | X3.2 | X3.3 | X3.4 | X3.5 | X3.6 | X3.7 | X3.8 | X3.9 | X3.10 | X3.11 | X3.12 | X3.13 | X3.14 | X3.15 | LINGKUNGAN\_KERJA |
| X3.1 | Pearson Correlation | 1 | ,777\*\* | ,868\*\* | ,452\* | ,594\*\* | ,691\*\* | ,500\* | ,578\*\* | ,629\*\* | ,667\*\* | ,629\*\* | ,691\*\* | ,777\*\* | ,622\*\* | ,379 | ,812\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | ,000 | ,000 | ,045 | ,006 | ,001 | ,025 | ,008 | ,003 | ,001 | ,003 | ,001 | ,000 | ,003 | ,100 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.2 | Pearson Correlation | ,777\*\* | 1 | ,921\*\* | ,751\*\* | ,751\*\* | ,712\*\* | ,653\*\* | ,761\*\* | ,480\* | ,699\*\* | ,635\*\* | ,712\*\* | ,652\*\* | ,826\*\* | ,693\*\* | ,909\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 |  | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,002 | ,000 | ,032 | ,001 | ,003 | ,000 | ,002 | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.3 | Pearson Correlation | ,868\*\* | ,921\*\* | 1 | ,655\*\* | ,807\*\* | ,627\*\* | ,718\*\* | ,660\*\* | ,554\* | ,629\*\* | ,734\*\* | ,627\*\* | ,754\*\* | ,754\*\* | ,612\*\* | ,905\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 |  | ,002 | ,000 | ,003 | ,000 | ,002 | ,011 | ,003 | ,000 | ,003 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.4 | Pearson Correlation | ,452\* | ,751\*\* | ,655\*\* | 1 | ,856\*\* | ,611\*\* | ,763\*\* | ,589\*\* | ,495\* | ,467\* | ,507\* | ,611\*\* | ,593\*\* | ,751\*\* | ,867\*\* | ,830\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,045 | ,000 | ,002 |  | ,000 | ,004 | ,000 | ,006 | ,027 | ,038 | ,023 | ,004 | ,006 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.5 | Pearson Correlation | ,594\*\* | ,751\*\* | ,807\*\* | ,856\*\* | 1 | ,611\*\* | ,763\*\* | ,589\*\* | ,349 | ,467\* | ,685\*\* | ,611\*\* | ,751\*\* | ,751\*\* | ,867\*\* | ,870\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,006 | ,000 | ,000 | ,000 |  | ,004 | ,000 | ,006 | ,131 | ,038 | ,001 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.6 | Pearson Correlation | ,691\*\* | ,712\*\* | ,627\*\* | ,611\*\* | ,611\*\* | 1 | ,436 | ,579\*\* | ,487\* | ,764\*\* | ,435 | 1,000\*\* | ,712\*\* | ,712\*\* | ,553\* | ,808\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,003 | ,004 | ,004 |  | ,054 | ,007 | ,030 | ,000 | ,055 | ,000 | ,000 | ,000 | ,011 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.7 | Pearson Correlation | ,500\* | ,653\*\* | ,718\*\* | ,763\*\* | ,763\*\* | ,436 | 1 | ,612\*\* | ,686\*\* | ,500\* | ,734\*\* | ,436 | ,466\* | ,466\* | ,612\*\* | ,775\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,025 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,054 |  | ,004 | ,001 | ,025 | ,000 | ,054 | ,038 | ,038 | ,004 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.8 | Pearson Correlation | ,578\*\* | ,761\*\* | ,660\*\* | ,589\*\* | ,589\*\* | ,579\*\* | ,612\*\* | 1 | ,315 | ,612\*\* | ,685\*\* | ,579\*\* | ,381 | ,571\*\* | ,571\*\* | ,742\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,008 | ,000 | ,002 | ,006 | ,006 | ,007 | ,004 |  | ,176 | ,004 | ,001 | ,007 | ,098 | ,009 | ,009 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.9 | Pearson Correlation | ,629\*\* | ,480\* | ,554\* | ,495\* | ,349 | ,487\* | ,686\*\* | ,315 | 1 | ,514\* | ,396 | ,487\* | ,480\* | ,320 | ,180 | ,610\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,032 | ,011 | ,027 | ,131 | ,030 | ,001 | ,176 |  | ,020 | ,084 | ,030 | ,032 | ,169 | ,448 | ,004 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.10 | Pearson Correlation | ,667\*\* | ,699\*\* | ,629\*\* | ,467\* | ,467\* | ,764\*\* | ,500\* | ,612\*\* | ,514\* | 1 | ,681\*\* | ,764\*\* | ,699\*\* | ,699\*\* | ,568\*\* | ,787\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,001 | ,003 | ,038 | ,038 | ,000 | ,025 | ,004 | ,020 |  | ,001 | ,000 | ,001 | ,001 | ,009 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.11 | Pearson Correlation | ,629\*\* | ,635\*\* | ,734\*\* | ,507\* | ,685\*\* | ,435 | ,734\*\* | ,685\*\* | ,396 | ,681\*\* | 1 | ,435 | ,635\*\* | ,635\*\* | ,650\*\* | ,778\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,003 | ,000 | ,023 | ,001 | ,055 | ,000 | ,001 | ,084 | ,001 |  | ,055 | ,003 | ,003 | ,002 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.12 | Pearson Correlation | ,691\*\* | ,712\*\* | ,627\*\* | ,611\*\* | ,611\*\* | 1,000\*\* | ,436 | ,579\*\* | ,487\* | ,764\*\* | ,435 | 1 | ,712\*\* | ,712\*\* | ,553\* | ,808\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,001 | ,000 | ,003 | ,004 | ,004 | ,000 | ,054 | ,007 | ,030 | ,000 | ,055 |  | ,000 | ,000 | ,011 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.13 | Pearson Correlation | ,777\*\* | ,652\*\* | ,754\*\* | ,593\*\* | ,751\*\* | ,712\*\* | ,466\* | ,381 | ,480\* | ,699\*\* | ,635\*\* | ,712\*\* | 1 | ,826\*\* | ,693\*\* | ,836\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,002 | ,000 | ,006 | ,000 | ,000 | ,038 | ,098 | ,032 | ,001 | ,003 | ,000 |  | ,000 | ,001 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.14 | Pearson Correlation | ,622\*\* | ,826\*\* | ,754\*\* | ,751\*\* | ,751\*\* | ,712\*\* | ,466\* | ,571\*\* | ,320 | ,699\*\* | ,635\*\* | ,712\*\* | ,826\*\* | 1 | ,855\*\* | ,866\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,003 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,038 | ,009 | ,169 | ,001 | ,003 | ,000 | ,000 |  | ,000 | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X3.15 | Pearson Correlation | ,379 | ,693\*\* | ,612\*\* | ,867\*\* | ,867\*\* | ,553\* | ,612\*\* | ,571\*\* | ,180 | ,568\*\* | ,650\*\* | ,553\* | ,693\*\* | ,855\*\* | 1 | ,799\*\* |
| Sig. (2-tailed) | ,100 | ,001 | ,004 | ,000 | ,000 | ,011 | ,004 | ,009 | ,448 | ,009 | ,002 | ,011 | ,001 | ,000 |  | ,000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| LINGKUNGAN\_KERJA | Pearson Correlation | ,812\*\* | ,909\*\* | ,905\*\* | ,830\*\* | ,870\*\* | ,808\*\* | ,775\*\* | ,742\*\* | ,610\*\* | ,787\*\* | ,778\*\* | ,808\*\* | ,836\*\* | ,866\*\* | ,799\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |  |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | | | | | | |

|  |  |
| --- | --- |
| **Reliability Statistics** | |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| ,961 | 15 |

**Lampiran 5 Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test** | | |
|  | | Unstandardized Residual |
| N | | 53 |
| Normal Parametersa,b | Mean | ,0000000 |
| Std. Deviation | 4,69373766 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,116 |
| Positive | ,116 |
| Negative | -,071 |
| Test Statistic | | ,847 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,470 |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

**Lampiran 6 Hasil Uji Multikolinearitas**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Coefficientsa** | | | | | | | | | | | |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
| B | Std. Error | Beta | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 3,251 | ,126 |  | 25,777 | ,000 |  |  |  |  |  |
| MOTIVASI | ,112 | ,002 | ,627 | 6,406 | ,000 | ,815 | ,675 | ,486 | ,600 | 1,665 |
| KEPRIBADIAN | ,088 | ,003 | ,345 | 2,887 | ,006 | ,386 | ,381 | ,219 | ,403 | 2,480 |
| LINGKUNGAN\_KERJA | -,006 | ,002 | -,318 | -2,810 | ,007 | -,235 | -,373 | -,213 | ,449 | 2,229 |
| a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN | | | | | | | | | | | |

**Lampiran 7 Hasil Uji Heterokedastisitas**

| **Coefficientsa** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 26.449 | 18.881 |  | 1.401 | .168 |
| MOTIVASI | -7.176 | 3.888 | -.332 | -1.846 | .071 |
| KEPRIBADIAN | 9.949 | 6.176 | .355 | 1.611 | .114 |
| LINGKUNGAN\_KERJA | -8.611 | 4.562 | -.394 | -1.887 | .065 |
| a. Dependent Variable: ABS\_RES | | |  |  |  |  |

**Lampiran 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,251 | ,126 |  | 25,777 | ,000 |
| MOTIVASI | ,112 | ,002 | ,627 | 6,406 | ,000 |
| KEPRIBADIAN | ,088 | ,003 | ,345 | 2,887 | ,006 |
| LINGKUNGAN\_KERJA | -,006 | ,002 | -,318 | -2,810 | ,007 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

**Lampiran 9 Hasil Uji R2**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Model Summaryb** | | | | | |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | ,848a | ,718 | ,701 | ,08058 | 2,378 |
| a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, MOTIVASI, KEPRIBADIAN | | | | | |
| b. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN | | | | | |

**Lampiran 10 Hasil Uji F**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ANOVAa** | | | | | | |
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | ,812 | 3 | ,271 | 41,680 | ,000b |
| Residual | ,318 | 49 | ,006 |  |  |
| Total | 1,130 | 52 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN\_KERJA, MOTIVASI, KEPRIBADIAN | | | | | | |

**Lampiran 11 Hasil Uji t**

**Coefficientsa**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 3,251 | ,126 |  | 25,777 | ,000 |
| MOTIVASI | ,112 | ,002 | ,627 | 6,406 | ,000 |
| KEPRIBADIAN | ,088 | ,003 | ,345 | 2,887 | ,006 |
| LINGKUNGAN\_KERJA | -,006 | ,002 | -,318 | -2,810 | ,007 |

a. Dependent Variable: KINERJA\_KARYAWAN

**Lampiran 12 Izin Penelitian**

****