



Skripsi

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
HOTEL RESORT MELVA BALEMONG UNGARAN**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

Hidayatul Musfiroh

NPM : 18510048

Dosen Pembimbing :

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM NIDN : 0606096201

Muhammad Arif Rakhman, SE., ME NIDN : 0614068702

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS DARUL UJUM ISLAMIC CENTRE
SUDIRMAN GUPPI
(UNDARIS)**

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
HOTEL RESORT MELVA BALEMONG UNGARAN**

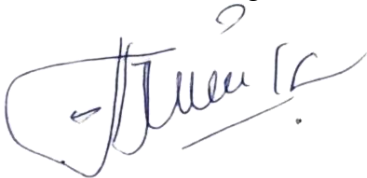
Oleh :

Hidayatul Musfiroh NPM : 18510048

Bahwa skripsi ini layak diujikan dan telah mendapat persetujuan pada tanggal :

.....

Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
NIDN : 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
NIDN : 0614068702

Mengetahui,

Dekan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si
NIDN:0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Hotel Melva Balemong Ungaran)**

Oleh:

Hidayatul Musfiroh

NPM : 18510048

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal

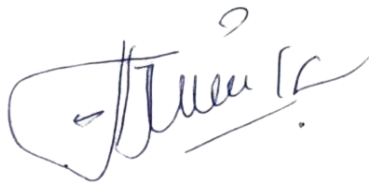
Tim Penguji,
Ketua,



Nunuk Suprihati, SE., M.SI

NIDN. 0614086601

Anggota,



Prof Dr Dra Hj Edy Dwi K, SE., MM
NIDN. 0606096201

Anggota,



M. Arif Rakhman, SE., ME
NIDN. 0614068702

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaannya. Apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi, dapat dikatakan perusahaan tersebut dalam keadaan baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dapat dikatakan perusahaan tersebut dalam keadaan kurang baik. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel bebas (x) yaitu: motivasi kerja (x1), lingkungan kerja (x2) dan komitmen organisasi (x3) terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran yang berjumlah 69 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden atau subjek penelitian, dengan menggunakan software spss 24. Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji korelasi, uji regresi. Selanjutnya pengujian hipotesis menggunakan koefisien determinasi, uji T dan uji F.

Hasil analisa menunjukkan nilai t hitung variabel motivasi kerja adalah sebesar (3,820) > t tabel (1,997) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05) yang artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar (3,693) > t tabel (1,997) dan nilai signifikan (0,000 < 0,05) yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel komitmen organisasi menghasilkan nilai t hitung sebesar (3,184) > t tabel (1,997) dan nilai signifikan (0,002 < 0,05) yang artinya bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 31,752 > F tabel sebesar 2,75 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, komitmen organisasi Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is the result of employee work in quality and quantity achieved by employees in carrying out tasks according to the responsibilities given. Employee performance can be a measure of the success of company management in managing the company. If each employee has high performance, it can be said that the company is in good condition, conversely, if the employee's performance is low, it can be said that the company is in a bad condition. High or low employee performance is influenced by several factors. The purpose of this paper is to identify and analyze the partial and simultaneous influence of the independent variable (x), namely: work motivation (x1), work environment (x2) and organizational commitment (x3) on the dependent variable (y), namely performance.

The type of data in this research is quantitative data. The population in this study were 69 employees of Hotel Resort Melva Balemong Ungaran. The data collection method used in this research is by distributing questionnaires to respondents or research subjects techniques processed using SPSS 24 software. The data testing used in this study includes correlations tests, regression tests. Furthermore, hypothesis testing uses the coefficient of determination, test T and test F.

The results of the analysis show that the t value of the work motivation variable is (3.820) > t table (1.997) and a significant value (0.000 <0.05) which means that individual characteristics have a significant effect on employee performance variables. The work environment variable produces a calculated t value of (3.693) > t table (1.997) and a significant value (0.000 <0.05), which means that the work environment variable has a significant effect on employee performance variables. The organizational commitment variable produces a t value of (3.184) > t table (1.997) and a significant value (0.002 <0.05), which means that the organizational commitment variable has a significant effect on employee performance variables. From the simultaneous testing of all independent variables, the calculated F value is 31.752 > F table of 2.75 with a significance level of 0.000 <0.05, indicating that the variables of work motivation, work environment and organizational commitment simultaneously have a significant effect on employee performance variables. From the results of the study it can be concluded that the variables of work motivation, work environment and organizational commitment have a partial and simultaneous effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Commitment to Employee Performance.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Jangan mau diperbudak oleh pikiran *negative* yang ada di isi kepalamu, rasa takut, *overthinking* hanyalah bayangan gelap yang mungkin hanya membuatmu mundur sebelum memulainya. Maka bebaskan dirimu dari dinding hitam yang mengelilingimu dan mulailah untuk maju menggapai cita-cita”

(Hidayatul Musfiroh)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kepada Allah SWT, selalu memberi ilham dan kelancaran atas do'a maupun harapan saya selama ini.
2. Kepada kedua orang tua saya, karena beliau menjadi support terbaik dalam segala hal.
3. Kepada diri saya sendiri, terima kasih sudah berjuang sekeras ini karena bekerja dengan menempuh pendidikan tidaklah mudah
4. Kepada keluarga besar Bani Syuhud *Family*, yang selalu ikut serta mendoakan penulis dalam menyelesaikan S1
5. Teman-teman keluarga Cemara
6. Almamater tercinta UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

KATA PENGANTAR

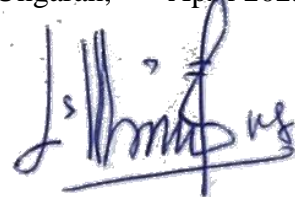
Puji dan syukur kehadit Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayat Nya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal untuk penelitian skripsi yang berjudul: **MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI HOTEL RESORT MELVA BALEMONG UNGARAN**

Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan pada program Strata-1 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI, Ungaran. Peneliti menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH, M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
3. Ibu Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM selaku dosen pembimbing utama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan kepada penulis, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terimakasih.
4. Bapak Muhammad Arif Rakhman, SE., ME selaku dosen pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS)

6. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian proposal skripsi ini.
7. Seluruh karyawan dan staff Hotel Resort Belva Balemong yang telah memberikan ijin dan telah membantu proses penelitian, sehingga dapat berjalan dengan lancar.

Ungaran, April 2023



Hidayatul Musfiroh

DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| PERSETUJUAN SKRIPSI | ii |
| PENGESAHAN SKRIPSI | iii |
| ABSTRAK | iv |
| ABSTRACT | v |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL..... | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 6 |
| C. Tujuan Penelitian | 6 |
| D. Manfaat Penelitian | 7 |
| E. Definisi Operasional..... | 7 |
| F. Sistematika Penulisan | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Kajian Pustaka..... | 10 |
| 1. Kinerja Karyawan | 10 |
| 2. Motivasi Kerja..... | 19 |

| | |
|---|----|
| 3. Lingkungan Kerja..... | 21 |
| 4. Komitmen Organisasi..... | 27 |
| B. Peneliti Terdahulu | 32 |
| C. Kerangka Pemikiran..... | 34 |
| D. Hipotesis..... | 34 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 36 |
| A. Jenis Penelitian | 36 |
| B. Lokasi Penelian | 36 |
| C. Variabel Penelitian | 37 |
| D. Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling..... | 38 |
| E. Sumber Data | 39 |
| F. Teknik Pengumpulan Data | 39 |
| G. Teknik Analaisis Data | 41 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 55 |
| A. Gambaran Umum..... | 55 |
| B. Pembahasan..... | 71 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... | 74 |
| A. Kesimpulan | 74 |
| B. Saran..... | 75 |
| DAFTAR PUSTAKA | 77 |
| LAMPIRAN I | 79 |
| LAMPIRAN II | 86 |
| LAMPIRAN III..... | 88 |
| LAMPIRAN IV..... | 90 |

| | |
|--------------------|-----|
| LAMPIRAN V | 100 |
| LAMPIRAN VI..... | 110 |
| LAMPIRAN VII | 111 |

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|----|
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu | 32 |
| Tabel 3.1 | Indikator Penelitian | 37 |
| Tabel 3.2 | Skala Likert | 40 |
| Tabel 3.3 | Interprestasi Koefisien Korelasi | 43 |
| Table 3.4 | Hasil uji reliabilitas (uji coba 10 responden) | 46 |
| Tabel 3.5 | Interprestasi Koefisien Korelasi | 47 |
| Tabel 4.1 | Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 57 |
| Tabel 4.2 | Karakteistik responden berdasarkan usia | 57 |
| Tabel 4.3 | Hasil Korelasi Sederhana | 58 |
| Tabel 4.4 | Hasil Korelasi Berganda..... | 60 |
| Tabel 4.5 | Tabel uji regresi sederhana variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan | 61 |
| Tabel 4.6 | Hasil uji regresi sederhana variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan | 61 |
| Tabel 4.7 | Hasil uji regresi liner sederhana komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan | 62 |
| Tabel 4.8 | Hasil analisis regresi linear berganda..... | 63 |
| Tabel 4.9 | Hasil pengujian determinasi | 65 |
| Tabel 4.10 | Hasil uji t (Parsial)..... | 66 |
| Tabel 4.11 | Hasil uji f (Simultan)..... | 70 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|--|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Berpikir | 34 |
| Gambar 3.1 | Gambar Uji t | 52 |
| Gambar 3.2 | Gambar Uji F | 54 |
| Gambar 4.1 | Kurva statistik Uji T hipotesis variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan..... | 67 |
| Gambar 4.2 | Kurva statistik Uji T hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..... | 68 |
| Gambar 4.3 | Kurva statistik Uji T hipotesis variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan | 69 |
| Gambar 4.4 | Kurva uji F (Simultan)..... | 71 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | | |
|-------------|---|-----|
| Lampiran 1, | Kuesioner..... | 79 |
| Lampiran 2 | Data nama, jenis kelamin, dan umur | 86 |
| Lampiran 3 | Tabulasi 10 Responden..... | 88 |
| Lampiran 4 | Tabulasi 100 Responden..... | 90 |
| Lampiran 5 | Hasil Penelitian..... | 100 |
| Lampiran 6 | R table signifikasi alpha 0,05 | 110 |
| Lampiran 7 | Ditribusi t untuk probabilitas 0.05 Titik Presentase Distribusi f (df = 1- 40) | 111 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Berbagai perusahaan membutuhkan banyak aspek untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Terlebih pada zaman modern sekarang ini, suatu perusahaan dituntut untuk bertindak secara cepat, tepat, dan kreatif agar dapat bertahan pada era globalisasi. Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi maupun ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan khususnya dalam menghadapi persaingan.

Masalah utama dalam mengelola sumber daya manusia adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur, Sedarmayanti dalam Rusdin, Idris, and Sjarlis (2021).

Menurut Mangkunegara dalam Rusdin, Idris, and Sjarlis (2021) Kinerja juga merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan penentu pencapaian tugas terhadap individu akan dapat mengarahkan penetapan kinerja organisasi. Dengan demikian untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam

memasuki lingkungan bisnis, para pimpinan perusahaan bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan tergantung pada banyak faktor, misalnya Motivasi kerja, Lingkungan kerja, dan Komitmen organisasi menurut Hasibuan dalam (Lutfiani, 2020).

Kinerja karyawan Hotel Balemong dinilai belum berjalan maksimal, hal ini dapat diketahui dari data absensi karyawan, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan adanya karyawan yang terlambat kerja. Selain itu rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan tidak menjalin kerja sama dengan rekan kerja, seperti halnya tidak senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, juga komunikasi antar karyawan dengan pimpinan yang terbatas dan karyawan jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Hal ini apabila di biarkan secara terus menerus akan memberikan permasalahan bagi organisasi secara keseluruhan.

Pada UU No.13 tahun 2000 mengenai jam kerja hotel adalah 8 jam sehari atau 40 jam dalam seminggu. Dengan begitu, banyak hotel yang menerapkan waktu 8 jam sehari dalam pekerjaannya. Jika lebih dari aturan jam kerja karyawan hotel, maka akan terhitung sebagai bekerja *overtime*. Jam kerja hotel umumnya menggunakan sistem *shift* yang terbagi dalam tiga waktu yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan malam.

Berikut sistem jam kerja di Hotel Balemong (Ii & Teori, 2013) dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Operasional : dibagi menjadi shift pagi dan shift sore, dimana masing-masing shift adalah 8 jam.
2. *Back Office* : untuk *back office* adalah dari hari senin sampai sabtu, untuk tanggal merah dan hari minggu libur.

Menurut (George, 2005) Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. Perilaku karyawan yang tidak menaati peraturan ditunjukkan dari banyaknya karyawan yang merasa belum termotivasi serta kurang maksimalnya pengawasan dari atasan sehingga banyak karyawan yang belum memahami arti pentingnya komitmen kerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang sesuai seperti perusahaan inginkan. Masih banyak karyawan yang meremehkan waktu kerjanya, tanpa disadari membuat karyawan yang lain merasa iri karena pengawasan dari atasan kurang maksimal. Seringkali tidak ada perbedaan pada karyawan yang memiliki performal baik dan performal kurang baik.

Menurunnya motivasi kerja dapat dilihat dari indikator tingkat kegigihan. Selama ini tingkat kegigihan karyawan masih rendah yang ditunjukkan dari hal-hal: karyawan kurang serius dalam bekerja, seperti halnya terlalu banyak mengobrol hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Nitisemito dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan

yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan motivasi kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Permasalahan lingkungan kerja pada karyawan Hotel Balemong salah satunya adalah lingkungan kerja yang *toxic* (suatu kepribadian yang membuat seseorang ingin menang sendiri), sehingga akan menimbulkan konflik antar individu (*conflict among individuals*) yang terjadi karena perbedaan kepribadian (*personality differences*) antara individu yang satu dengan individu yang lain. Permasalah lainnya juga dapat dilihat dari beberapa karyawan yang bekerja individu dan tidak mau membantu rekannya dalam menyelesaikan masalah pekerjaan yang sedang dihadapinya. Serta kurangnya komunikasi yang baik antar karyawan yang dapat dilihat dari cara karyawan mengambil keputusan dalam menghadapi suatu masalah pekerjaan.

Menurut Luthans dalam (Poerwandani, 2017) seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Setiap individu dituntut untuk memiliki komitmen yang harus di patuhi selama bekerja. Dengan adanya komitmen maka pegawai

menyetujui segala yang mereka miliki dicurahkan untuk keberhasilan dalam menjalankan tugasnya. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan menurut Kreitner & Kinicki dalam Rusdin Idris, and Sjarlis (2021).

Komitmen organisasi karyawan Hotel Balemong pada kenyataannya masih rendah. Hal ini dapat terlihat dari belum adanya keinginan kuat untuk menjadi karyawan tetap karena banyak karyawan yang mempertimbangkan untuk *resign* jika ada perusahaan yang menawarkan gaji lebih tinggi dengan jam kerja yang lebih *flexible*. Juga ada beberapa karyawan yang bekerja hanya untuk mengisi waktu luang karena menunggu tawaran kerja yang lebih baik.

Beberapa karyawan belum merasa nyaman dengan nilai nilai organisasi, hal ini ditunjukkan dari tindakan karyawan yang terlihat bekerja dengan baik ketika ada pengawas dari atasan, akan tetapi pada saat tidak diawasi para karyawan bekerja dengan sekehendak hatinya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL RESORT MELVA BALEMONG UNGARAN”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran?
2. Adakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran?
3. Adakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran ?
4. Adakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran
2. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran
3. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran
4. Untuk mengidentifikasi seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Resort Melva Balemong Ungaran

D. Manfaat Penelitian

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

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

2. Bersifat Praktis :

Bagi Hotel Resort Melva Balemong Ungaran, untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berdampak pada kinerja yang diharapkan perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan

E. Definisi Operasional

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan tergantung pada banyak faktor, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi menurut Hasibuan dalam (Lutfiani, 2020).

2. Motivasi

Menurut (George, 2005) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

4. Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam (Poerwandani, 2017) seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi terlihat dari keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu akan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

F. Sistematika Penulis

Sistematika disusun agar dalam penulisan penelitian dapat lebih sistematis, berikut sistematika penulisan dalam penulisan ini:

BAB 1 : Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan. Tujuan dari bab I yaitu untuk memberikan gambaran umum mengenai alasan pemilihan topik, objek penelitian.

BAB II : Berisi teori-teori yang mendukung dalam penelitian, mulai dari pengertian variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Bab ini berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III : Berisi tentang metode penelitian, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan Teknik sampling, Teknik pengambilan data serta Teknik analisis data.

BAB IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai gambaran umum dan lokasi penelitian, deskripsi responden, deskripsi tanggapan responden, hasil analisis data dan pengujian hipotesis

BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran berkaitan dengan pembahasan yang telah dilakukan

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. kinerja karyawan tergantung pada banyak faktor, misalnya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi menurut Hasibuan dalam (Lutfiani, 2020).

Menurut Prawirosentono dalam Luis and Moncayo, (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Lebih lanjut dikatakan oleh Mathis dan Jackson dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi,

termasuk kinerja masing- masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Menurut Mangkunegara dalam Pudjiati and Dian Catur Lestari (2020) pengertian kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Robbins dalam Hereyanti, Jahri, and Hariyono (2021), kinerja adalah suatu ukuran yang mencakup keefektifan dalam pencapaian tujuan atau efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif, terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu. Jadi jika seorang telah diterima, ditempatkan pada suatu organisasi / unit kerja tertentu mereka harus dikelola agar menunjukkan kinerja yang baik. Siapa yang bertanggung jawab terhadap kinerja, mereka adalah setiap pemimpin pada semua level.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Lutfiani, 2020) salah satu indikator yang dapat dijadikan gambaran kinerja seorang karyawan dari ukuran yang dinilai secara tangible (kualitas, kuantitas, waktu) dan intangible (sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standar) adalah sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan: Mencerminkan kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

- 2) Kualitas dan kuantitas kerja: Merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
- 3) Kejujuran: Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain.
- 4) Kedisiplinan: Mencerminkan kepatuhan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 5) Kreativitas: Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 6) Kerjasama: kesediaan karyawan berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal didalam maupun diluar pekerjaannya.
- 7) Tanggung jawab: Kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakannya, serta perilaku kerjanya.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono dalam (Lutfiani, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-

akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Karyawan yang kreatif merupakan aset bagi sebuah perusahaan, karena akan berkontribusi dalam memajukan perusahaan tersebut dengan ide-ide dan gagasan yang

bagus. Karenanya penulis ingin meneliti sejauh mana hubungan kreativitas dengan kinerja karyawan

Menurut Siagan dalam Rusdin, Idris, and Sjarlis, (2021), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodic kepada karyawan yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

3) Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

4) Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi.

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

6) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang diperoleh seorang karyawan dari pekerjaannya.

7) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk komunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan perusahaan.

8) Komunikasi

Komunikasi adalah penerimaan pesan antar dua orang atau lebih sehingga pesan yang dimaksud dapat dipahami.

Menurut Mathis, R dan Jackson, J dalam Rusdin, Idris, and Sjarlis, (2021) kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti:

1) Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas pekerjaan merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan sebagai persyaratan untuk memenuhi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan berbeda mengharuskan karyawan untuk memenuhi persyaratan tersebut dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun kemampuan yang sesuai. Berdasarkan persyaratan tersebut perusahaan dapat mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam mengerjakan tugas untuk mencapai target yang ditetapkan.

2) Jam kerja

Jam kerja adalah periode waktu dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan untuk mendapatkan upah tertentu.

3) Prosedur dalam bekerja

Prosedur dalam bekerja adalah tahapan yang berurutan dengan tujuan agar suatu aktivitas yang dikerjakan dapat berjalan lancar, dengan adanya tahapan-tahapan karyawan mengerjakan aktivitas tersebut tidak bingung karena disetiap tahapan terdapat aturan, cara pengerjaan yang dapat membantu menyelesaikan suatu bidang tugas.

4) Tingkat keandalan dalam melaksanakan pekerjaan

Merupakan kemampuan atau ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Apabila kemampuan dan keahlian digunakan dengan tepat, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5) Kehadiran

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

6) Kemampuan bekerja sama dalam tim.

Dalam suatu pekerjaan ada yang dapat diselesaikan oleh satu karyawan, namun ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat dikerjakan sendiri, sehingga karyawan harus memiliki kemampuan

bekerjasama dengan karyawan lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini dapat dijadikan acuan menilai kinerja suatu karyawan dengan kemampuan kerjasama dengan karyawan lainnya.

d. Upaya Peningkatan Kinerja

Menurut Stoner dalam (Lutfiani, 2020) mengemukakan adanya 4 (empat) cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu:

1) Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. dalam konteks penilaian kerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM, penggajian dan sebagainya.

2) Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai pengharapan yang diterimanya dari organisasi. Untuk mempertinggi motivasi dan kinerja, mereka yang tampil mengesankan dalam bekerja harus diidentifikasi sedemikian rupa

sehingga penghargaan memang jatuh pada tangan yang memang berhak.

Pengembangan Bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang diatas standar, misalnya dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil laporan manajemen, bagaimanapun bentuk kebijakan organisasi dapat terjamin keadilan dan kejujurannya. Untuk itu diperlukan suatu tanggung jawab yang penuh pada manajer yang membawahnya.

3) Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawan dan secara akurat mengkomunikasikan penilaian yang dilakukannya. Untuk dapat melakukan secara akurat, para manajer harus mengetahui kekurangan dan masalah apa saja yang dihadapi para karyawan dan bagaimana cara mengatasinya. Disamping itu, para manajer juga harus mengetahui program pelatihan dan pengembangan apa saja yang dibutuhkan. Untuk memastikannya, para manajer perlu berkomunikasi secara intens dengan karyawan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (George, 2005) motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis didalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam organisasi, tingkat usaha, dan kegigihan dalam menghadapi rintangan. Sebagaimana dikatakan juga oleh Reksohadiprodjo dan Handoko dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja merupakan suatu yang bisa memberikan semangat atau dorongan kepada seseorang untuk tetap semangat dalam bekerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa “kuat lemahnya motivasi kerja seseorang akan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerjanya.”

b. Indikator-indikator Motivasi Kinerja

Menurut (George, 2005) indikator motivasi kerja meliputi:

1) Arah perilaku (*direction of behavior*)

Arah perilaku mengacu pada perilaku yang dipilih karyawan untuk ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan.

2) Tingkat usaha (*level of effort*)

Tingkat usaha menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja untuk menunjukkan perilaku yang dipilihnya.

3) Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Tingkat kegigihan menunjukkan ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba untuk menunjukkan perilakunya dengan baik.

c. Faktor-Faktor Motivasi

Sedangkan menurut Siagan dalam (Poerwandani, 2017) motivasi dipengaruhi oleh beberapa factor :

- 1) faktor internal adalah persepsi seseorang mengenai diri sendiri harga diri, harapan pribadi, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, dan prestasi kerja yang dihasilkan.
- 2) faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain: jenis dan sifat pekerjaan, kelompok kerja dimana seseorang bergabung, organisasi tempat orang bekerja, situasi lingkungan kerja, dan gaji.

d. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Tujuan diberikannya motivasi kerja karyawan menurut (Sunyoto, 2015) sebagai berikut :

- 1) Mendorong semangat karywan
- 2) Meningkatkan kepuasan kerja karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- 5) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

- 7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu tertentu. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung di perolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Nitisemito dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Putra, 2021) Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai

kelompok. Sedangkan pandangan lain lingkungan kerja menurut Tyseen dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) “arti lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan”.

Menurut Sutrisno dalam Masyitasari and Suhermin (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Dari berbagai pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja seperti ruangan, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat serta sarana dan prasarana kerja lainnya yang ada disekitar karyawan. Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kelangsungan tugas-tugas para karyawan.

b. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam (Kusuma, 2013) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang

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

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

c. Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Nitisemito dalam (Kusuma, 2013) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

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

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para

karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja

yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut Robbins Coulter dalam (Kusuma, 2013) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1) Lingkungan Umum

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

a) Fasilitas kerja

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

(1) Fasilitas alat kerja

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

(2) Fasilitas perlengkapan kerja

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

(3) Fasilitas sosial

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

b) Teknologi

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

2) Lingkungan Khusus

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

4. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam (Poerwandani, 2017) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya.

Menurut Priansa dalam Azzahra and Ferdian (2021) Komitmen organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap perusahaan yang dapat

dilihat dari caranya untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang loyal akan memiliki kemauan dari dirinya sendiri untuk terlibat dalam semua kegiatan di perusahaan dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, melainkan bertahan dengan sekuat tenaga untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan.

Menurut Robbin and Judge dalam Hereyanti, Jahri, and Hariyono (2021) mengatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai kekuatan yang bersifat relative dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi yang dicirikan oleh penerimaan nilai dan tujuan organisasi, kesediaan berusaha demi organisasi dan keinginan mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Menurut Colquitt dalam Masyitasari and Suhermin (2019) komitmen organisasional dapat mempengaruhi seorang pegawai tetap bertahan menjadi anggota perusahaan atau meninggalkan perusahaan untuk mengerjakan pekerjaan lain. Pegawai meninggalkan perusahaan dapat karena terpaksa atau sukarela. Meninggalkan perusahaan secara sukarela dapat terjadi apabila seorang pegawai memutuskan berhenti dari perusahaan. Sedangkan pegawai yang meninggalkan perusahaan karena terpaksa, dapat terjadi karena dipecat oleh perusahaan karena alasan tertentu.

Komitmen Organisasi merupakan sikap pegawai yang tertarik dengan tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan

adanya penerimaan individu atas nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk berhubungan dengan organisasi kesediaan bekerja keras sehingga individu tersebut tetap ingin bertahan di organisasi tersebut demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

b. Indikator-indikator Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam (Poerwandani, 2017), komitmen organisasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu.
- 2) Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi.
- 3) Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

c. Jenis-jenis Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen dalam Putra (2021) mengemukakan ada tiga macam komitmen organisasi, yaitu :

- 1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) Merupakan suatu pendekatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. Komitmen afektif terjadi apabila karyawan merasa gembira menjadi anggota organisasi, karena percaya bahwa organisasinya baik sehingga karyawan dapat

melakukan sesuatu yang baik bagi perusahaan.

- 2) **Komitmen Berkelanjutan** (*Continuance Commitment*) Merupakan hasrat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk bertahan dalam organisasi. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan yang kuat akan tetap meneruskannya dengan organisasi karena mereka membutuhkannya.
- 3) **Komitmen Normatif** (*Normative Commitment*) Merupakan perasaan yang wajib dari karyawan untuk bertaham dalam organisasi. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena harus melakukan kewajiban yang harus mereka berikan kepada organisasinya.

d. Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Menurut Umam dalam (Putra, 2021) berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi empat kategori, yaitu:

- 1) Karakteristik pribadi
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Pengalaman kerja
- 4) Karakteristik struktural.

Menurut Ma'rat dalam (Hereyanti et al, 2021) Komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti:

- 1) Motivasi
- 2) Kompensasi
- 3) Pelatihan
- 4) Fungsi pemimpin
- 5) Iklim kerja sama
- 6) Semangat kerja
- 7) Konflik yang terjadi dalam suatu kantor.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Karyawan yang berkomitmen tinggi, mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh, bekerja sebaik mungkin agar kinerja mereka meningkat, dan mau bertahan diorganisasi.

e. Pedoman-pedoman Meningkatkan Komitmen Organisasi

Menurut Luthans dalam (Poerwandani, 2017) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan yaitu:

- 1) Berkomitmen pada nilai utama manusia. Membuat aturan tertulis, mempekerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) Memperjelas dan mengkomunikasikan misi Anda. Memperjelas misi dan ideologi, berkarisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai stres dan

pelatihan, membentuk tradisi.

- 3) Menjamin keadilan organisasi. Memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif, menyediakan komunikasi dua-arah yang ekstensif.
- 4) Menciptakan rasa komunitas. Membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama.
- 5) Mendukung perkembangan karyawan. Melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan memberdayakan, mempromosikan dari dalam, menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

B. Peneliti Terdahulu

Untuk memperkuat latar belakang dan landasan teori, maka disajikan hasil penelitian terdahulu. Fungsinya untuk mengetahui dan menemukan hasil kerja yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus menjadi perbandingan serta gambaran yang mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

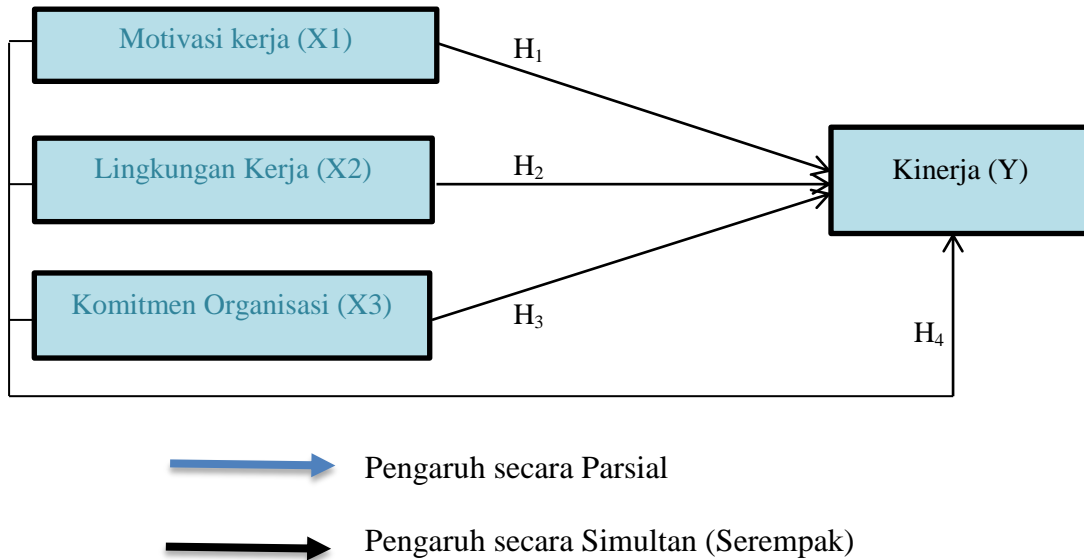
| No | Peneliti | Tahun | Judul | Hasil |
|----|---------------------------------|-------|---|--|
| 1 | M. Agung Jaya Satria Hadi | 2018 | Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan | Hasil penelitian menjelaskan bahwa Komitmen organisasi, motivasi dan lingkungan |

| | | | | |
|---|--|------|---|--|
| | Sunaryo M. Khoirul ABS | | Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi SAE Pujon Malang | kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi SAE Pujon Kabupaten Malang. |
| 2 | Dini Masyitasari | 2019 | Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan | Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: motivasi dan komitmen perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. |
| 3 | Antaiwan Bowo Pranogyo Rauland Willy Jack Sumampouw | 2022 | Pengaruh Komitmen Karyawan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Pemeliharaan Sarana Instalasi Gardu Induk | Komitmen karyawan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh atas kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPT PuloGadung. |
| 4 | Ratna Listiana Dewanti Bahagia Tarigan Rokhmat Lilis Endang Wijayanti | 2021 | Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Hasil analisis data menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Pangaruh variabel independent terhadap vairabel dependen bersifat simultan dan parsial. |

Sumber : Dikelola Penulis 2022

C. Kerangka Pikir

Berikut kerangka pemikiran yang digunakan penelitian berdasarkan tinjauan pustaka dan kajian pustaka sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Kinerja Karyawan Hotel Melva Balemong Ungaran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiyono, 2006) hopotesis adalah salah satu langkah penelitian karena bertujuan untuk mengetahui sesuatu pada tingkat tertentu yang dipercaya sebagai sesuatu yang benar. Hipotesis dalam penelitian dapat memberikan manfaat, baik dalam proses dan langkah penelitian maupun dalam memberikan penjelasan tentang gejala yang

diteliti. Hipotesis merupakan jawaban sementara atau dugaan oleh karenanya perlu bukti atau diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H01 : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - Ha1 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H02 : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - Ha2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H03 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - Ha3 : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Secara Simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - H04 : Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 - Ha4 : secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sebuah karya tulis ilmiah membutuhkan adanya penelitian. Tujuan dari dilakukannya penelitian adalah agar dapat mengetahui suatu permasalahan yang ada dan kemudian diteliti supaya permasalahan yang dihadapi dapat terselesaikan dan dipecahkan. Sebelum memulai suatu penelitian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu dilakukan adalah menentukan metode penelitian yang akan digunakan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono dalam Masyitasari & Suhermin, (2019) Metode kuantitatif yaitu metode penelitian yang digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menguji adanya pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis laksanakan yaitu di Hotel Resort Melva Balemong Jl.Sisemut No.1B, Krajan, Ungaran, Kec. Ungaran Barat.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Variabel bebas

Variabel bebas atau *variable independent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbul variabel terikat (Sugiyono, 2016). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Komitmen Organisasi (X3)

2. Variabel terikat

Variabel terikat atau *variable dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Indikator dalam penelitian ini di rangkum dalam Tabel berikut.

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

| Variabel | Indikator | Skala |
|----------------------|--|---------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kesetiaan 2. Kuantitas dan kuantitas kerja 3. Kejujuran 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Kerjasama 7. Tanggung jawab Menurut Hasibuan dalam(Lutfiani, 2020) | <i>Skala Likert</i> |

| | | |
|--------------------------|--|---------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Arah Perilaku 2. Tingkat Usaha 3. Tingkat Kegigihan <p>Menurut (George, 2005)</p> | <i>Skala Likert</i> |
| Lingkungan Kerja (X2) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja <p>Menurut Nitiseminoto dalam (Kusuma, 2013)</p> | <i>Skala Likert</i> |
| Komitmen Organisasi (X3) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi 2. Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan 3. Keyakinan tertentu, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi <p>Menurut Luthan dalam (Poerwandani, 2017)</p> | <i>Skala Likert</i> |

Sumber Data Sekunder, 2022

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh gejala yang berada di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Sampel merupakan sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiono,

2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini disesuaikan dengan jumlah populasi 69 yang kurang dari 100. Apabila jumlah responden kurang dari 100, sampel diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus.

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer. Sumber data primer adalah data yang diperoleh (*responden*) melalui prosedur dan teknik penarikan/pengambilan data yang dirancang sesuai tujuannya. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa data hasil kuisioner responden. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan Hotel Melva Balemong Ungatran.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner). Kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk memberikan pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada sejumlah responden yang dijadikan sampel pada suatu penelitian. Jenis kuisioner yang digunakan peneliti yaitu menyajikan pertanyaan dan jawaban sehingga responden hanya dapat menjawab dan memberikan tanggapan terbatas pada pilihan jawaban yang sudah disediakan.

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan

dengan memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab yang jawaban tersebut diukur menggunakan *skala likert* (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Skala Likert* dalam mengukur setiap variabelnya, skala likert sendiri digunakan dalam mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, yang variabel akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut akan dijadikan tolak ukur untuk menyusun item item instrument yang memiliki gradasi ukuran dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert

| Jawaban Pertanyaan | Bobot Nilai |
|---------------------------|--------------------|
| SS (Sangat Setuju) | 5 |
| S (Setuju) | 4 |
| KS (Kurang Setuju) | 3 |
| TS (Tidak Setuju) | 2 |
| STS (Sangat tidak Setuju) | 1 |

Sumber data sekunder 2022

G. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) terdapat dua macam statistik yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Untuk melengkapi statistik deskriptif dalam penelitian juga dibutuhkan statistik inferensial untuk menguji tingkat signifikannya. Statistik inferensial sering

juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis sampel. Statistik ini disebut statistik probabilitas karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu yang kebenarannya bersifat peluang (probability).

Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Dalam penelitian ini menggunakan peluang kesalahannya atau signifikansinya 5%. Pengujian taraf signifikansi dari hasil suatu analisis akan lebih praktis bila didasarkan pada Tabel sesuai dengan teknik analisis yang digunakan. Misal Uji t akan digunakan Tabel t dan uji f akan digunakan Tabel f. Jadi signifikansi adalah kemampuan untuk digeneralisasikan dengan kesalahan tertentu. Ada hubungan signifikansi berarti hubungan itu dapat digeneralisasikan juga jika ada perberadaan signifikansi berarti perberadaan itu dapat digeneralisasikan.

1. Uji Instrument

a. Validitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2016) uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS. Menurut (Sujarweni, 2019) uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan untuk diuji validitasnya.

Hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel seperti kriteria berikut:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{Tabel}$ maka item pertanyaan valid
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{Tabel}$ maka item pertanyaan tidak valid

Uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan :

r= nilai koefisien korelasi antar item dan total

y= jumlah skor total

x= jumlah skor item

n= jumlah responden

Tabel 3.3
Hasil uji coba validitas (coba 10 responden)

| Variabel dan Indikator | R hitung | R Tabel | Sig | Keterangan |
|--------------------------------|----------|---------|------------|------------|
| MOTIVASI KERJA | | | | |
| X1.1 | 0,801 | 0,632 | 0,005 | VALID |
| X1.2 | 0,797 | 0,632 | 0,006 | VALID |
| X1.3 | 0,925 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X1.4 | 0,964 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X1.5 | 0,964 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X1.6 | 0,736 | 0,632 | 0,015 | VALID |
| X1.7 | 0,811 | 0,632 | 0,004 | VALID |
| X1.8 | 0,957 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X1.9 | 0,892 | 0,632 | 0,001 | VALID |
| X1.10 | 0,925 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| LINGKUNGAN KERJA | | | | |
| X2.1 | 0,965 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.2 | 0,956 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.3 | 0,983 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.4 | 0,965 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.5 | 0,956 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.6 | 0,965 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.7 | 0,737 | 0,632 | 0,015 | VALID |
| X2.8 | 0,737 | 0,632 | 0,015 | VALID |
| X2.9 | 0,983 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X2.10 | 0,983 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| KOMITMEN ORGANISASI | | | | |
| X3.1 | 0,667 | 0,632 | 0,035 | VALID |
| X3.2 | 0,871 | 0,632 | 0,001 | VALID |
| X3.3 | 0,887 | 0,632 | 0,001 | VALID |
| X3.4 | 0,914 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X3.5 | 0,807 | 0,632 | 0,005 | VALID |
| X3.6 | 0,887 | 0,632 | 0,001 | VALID |
| X3.7 | 0,905 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X3.8 | 0,652 | 0,632 | 0,041 | VALID |
| X3.9 | 0,905 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| X3.10 | 0,798 | 0,632 | 0,006 | VALID |
| KINERJA KARYAWAN | | | | |
| Y1 | 0,948 | 0,632 | 0,0000,004 | VALID |
| Y2 | 0,820 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| Y3 | 0,948 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| Y4 | 0,948 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| Y5 | 0,929 | 0,632 | 0,000 | VALID |

| | | | | |
|-----|-------|-------|-------|-------|
| Y6 | 0,929 | 0,632 | 0,004 | VALID |
| Y7 | 0,820 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| Y8 | 0,967 | 0,632 | 0,000 | VALID |
| Y9 | 0,929 | 0,632 | 0,006 | VALID |
| Y10 | 0,794 | 0,632 | | VALID |

Sumber data primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3.3 diatas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan sebagaiberikut:

- 1) Validitas variabel motivasi kerja (X1) menunjukkan nilai r hitung antara $0,964 - 0,736 > 0,632$ dengan signifikasi $0,015 - 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur
- 2) Validitas variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan nilai r hitung antara $0,983 - 0,737 > 0,632$ dengan signifikasi $0,015 - 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alatukur
- 3) Validitas variabel komitmen organisasi (X3) menunjukkan nilai r hitung antara $0,914 - 0,652 > 0,632$ dengan signifikasi $0,041 - 0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alatukur
- 4) Validitas variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai r hitung antara $0,967 - 0,794 > 0,632$ dengan signifikasi $0,006 - 0,000$

<0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian adalah valid sehingga layak untuk digunakan sebagai alat ukur.

b. Reabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuisisioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Alghozali, 2018) uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan dengan kriteria berikut:

- 1) Jika nilai cronbach alpha > 0,70 maka item pertanyaan adalah reliable
- 2) Jika nilai cronbach alpha < 0,70 maka item pertanyaan adalah tidak reliable.

Uji reliabilitas menggunakan rumus menurut (Sujarweni, 2014) sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varian butir

Σ_t^2 = Total varian

Table 3.4
Hasil uji reliabilitas (uji coba 10 responden)

| Variabel | Nilai reliabilitas | Nilai cronbach Alpha | Keterangan |
|--------------------------------------|--------------------|----------------------|------------|
| Motivasi kerja (X ₁) | 0,966 | 0,70 | Reliabel |
| Lingkungan kerja (X ₂) | 0,980 | 0,70 | Reliabel |
| Komitmen organisasi(X ₃) | 0,970 | 0,70 | Reliabel |
| Kinerja karyawan(Y) | 0,970 | 0,70 | Reliabel |

Sumber data sekunder,2023

Berdasarkan Tabel 3.4 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Reliabilitas motivasi kerja (X₁) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,966 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur
- b. Reliabilitas lingkungan kerja (X₂) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,980 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur
- c. Reliabilitas komitmen organisasi (X₃) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,983 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10 item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur
- d. Reliabilitas kinerja karyawan (Y) hasil menunjukkan nilai reliabilitas antara $0,970 > 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa 10

item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliable atau handal sehingga layak digunakan sebagai alat ukur

2. Uji Korelasi

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan software SPSS 24 Untuk dapat memperinterpretasi terhadap kuatnya hubungan, maka dapat digunakan pedoman menurut Sugiyono (2016) yang disajikan pada Tabel 3.5 berikut ini:

Tabel 3.5
Interpretasi Koefisien Korelasi

| Interval koefisien | Tingkat hubungan |
|---------------------------|-------------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat kuat |

Sumber data sekunder, 2019

a. Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi sederhana dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2 y^2)}}$$

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (Kepuasan Kerja)

x = Jumlah skor x (motivasi kerja x_1 , lingkungan kerja x_2 , komitmen organisasi X_3)

b. Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk menguji satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat apakah ada hubungan atau tidak (Sujarweni, 2012). Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi berganda dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

$$R_{y.x_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}}$$

Keterangan :

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = Korelasi antar variabel X_1 , X_2 , X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y.

R_{yX_1} = Korelasi X_1 (Motivasi Kerja) dengan Y (Kinerja karyawan)

R_{yX_2} = Korelasi X_2 (Lingkungan Kerja) dengan Y (Kinerja karyawan)

R_{yX_n} = Korelasi X_n (Komitmen Organisasi) dengan Y (Kinerja karyawan)

$R_{X_1X_2...X_n}$ = korelasi antara X_1, X_2, \dots, X_n

3. Uji Regresi

Uji regresi sederhana dan berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan *software SPSS* versi 24 yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisi untuk mengukur besarnya pengaruh satu variabel bebas dengan satu variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier sederhana dengan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X=0

b = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X

X = variabel bebas adalah Motivasi Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Komitmen Organisasi (X₃)

b. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah analisis untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda menggunakan rumus menurut Ghozali (2018) sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = Variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y)

a = Konstanta yaitu nilai Y jika X_1, X_2 dan $X_3 = 0$

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi yaitu nilai peningkatan atau penurunan variabel Y yang didasarkan variabel X_1, X_2 dan X_3

X_{123} = variabel bebas adalah motivasi kerja (X_1), lingkungan Kerja (X_2) dan komitmen organisasi (X_3)

4. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Menurut Ghozali (2018) koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (dependen). Untuk mengetahui prosentase dari variabel bebas yang dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, digunakan uji koefisien determinasi dengan rumus menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$R^2 = \left(\frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}} \right)^2$$

Keterangan :

KD = koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat koefisiensi korelasi (Motivasi kerja X_1 , Lingkungan Kerja X_2 , Komitmen Organisasi X_3 dan kinerja Y)

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyanto, 2012). Langkah langkah dalam pengujian Uji t menurut (Priyanto, 2012) adalah sebagai berikut:

b. Merumuskan hipotesis

1) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu

2) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

c. Menentukan t hitung dengan signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengelolaan SPSS

d. Menentukan t tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut

1) df (degree of freedom) artinya derajat kebebasan

2) n (number) artinya jumlah responden

3) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu (Motivasi Kerja X1, Lingkungan Kerja X2, Komitmen Organisasi X3)

4) 1 adalah rumus atau disebut dengan asumsi jumlah y (Kinerja)

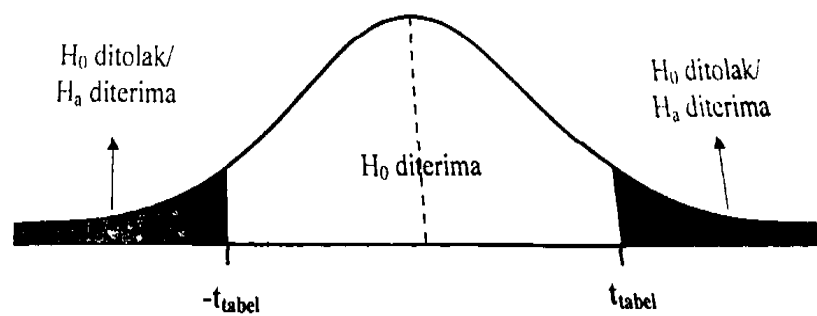
e. Kriteria Pengujian

1) Jika $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh

variabel bebas (Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi) secara persial terhadap variabel terikat (kinerja).

- 2) Jika $t_{hitung} < t_{Tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{Tabel}$ dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) secara persial terhadap variabel terikat (kinerja).

f. Gambar uji t



Gambar 3.1

Gambar Uji t

Sumber: Data sekunder (2022)

6. Uji F (Simultan)

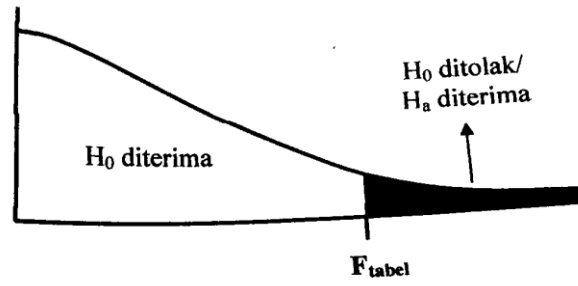
Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012). Langkah – langkah pengujian untuk uji F menurut Priyanto (2012) sebagai berikut:

a. Merumuskan hipotesis

- 1) $H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- 2) $H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- b. Menentukan F hitung dengan tingkat signifikansi $< 0,05$ yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS versi 24.
- c. Menentukan F tabel dengan rumus $df = n - k - 1$ dengan keterangan sebagai berikut :
- 1) df (*degree of freedom*) artinya derajat kebebasan
 - 2) n (*number*) artinya jumlah responden
 - 3) k (konstruk) artinya jumlah variabel bebas ada 3 yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi.
 - 4) 1 adalah rumus atau dengan asumsi jumlah Y (kinerja karyawan)
- d. Kriteria pengujian
- 1) Jika F hitung $< F$ tabel dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).
 - 2) Jika F hitung $> F$ tabel dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel bebas (motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja).

e. Gambar uji F



Gambar 3.2 Gambar Uji F

Sumber: Data sekunder (2022)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum

Hotel Melva Balemong terletak di Ungaran, Jawa Tengah dimana suasananya segar dan menyenangkan. Hotel Melva Balemong berjarak 10 km dari Gunung Ungaran, berada di lahan seluas 5 hektar dan memiliki konsep tradisional dan unik tentang jawa kuno pada masa kolonial. Dimana desain arsitektur dan interior adalah budaya Jawa, Cina, dan Belanda. Perbedaan utama Hotel Melva Balemong dengan Hotel lainnya di Semarang adalah villa yang meniru rumah tradisional jawa, terutama yang berasal dari Jawa Tengah dimana rumah seperti Joglo Pesisiran dan Joglo Solo disimpan dalam gaya warisan aslinya dan beberapa rumah pada awalnya dipindahkan dari beberapa kota dan kabupaten di Jawa Tengah hampir berusia lebih dari 100 tahun sampai 300 tahun.

Tujuan Hotel Melva Balemong adalah mempertahankan karakteristik asli jawa dimana sejarah peninggalan dan artefak budaya menjadi simbol hotel. Menjadikan Hotel Melva Balemong sebagai tempat para pengunjung dapat belajar tentang warisan dan sejarah jawa disamping sebagai tujuan liburan mereka. Melva Balemong dibangun dengan fasilitas modern.

Hotel Melva Balemong didirikan oleh bapak Hans Verhoeven, yang menggemari dengan jawa klasik seperti, rumah-rumah joglo, kursi antik, dan sebagainya. Melva Balemong berdiri sejak kurang lebih 6 tahun yang lalu,

dimulai dari 1 pendopo besar dan 10 kamar, sehingga kini berkembang menjadi 52 kamar dan joglo. Dibangun di daerah Sisemut Ungaran, di atas lahan seluas 5 hektar.

Visi Hotel Melva Balemong Ungaran adalah :

Menjadi heritage dan boutique resort terbesar dan terbaik di Kota Semarang

Misi Hotel Melva Balemong Ungaran adalah :

Melayani setiap tamu dengan nilai-nilai adiluhung Jawa, yaitu keramahan, sopan santun dan tulus ikhlas.

Sistem kerja Hotel Melva Balemong Ungaran dibagi menjadi dua yaitu :

1. Operasional : dibagi menjadi shift pagi dan shift sore, dimana masing-masing shift adalah 8 jam.
2. Back Office : untuk back office jadwalnya adalah dari hari Senin sampai Sabtu, untuk hari Minggu dan tanggal merah libur.

Total kamar di Hotel Melva Balemong ada 52 kamar, yang terdiri dari tipe: standar, deluxe, junior suite dan honeymoon suite, swimming pool “Tirto”, restoran “suasana kembang bujana” dan Meeting room : Ramayana ballroom, VIP Room, Amarta Room dan Amongroso Room.

1. Data Deskripsi Responden

- a. Data deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

| No | Jenis kelamin | Jumlah |
|-------|---------------|--------|
| 1 | Laki laki | 18 |
| 2 | Perempuan | 51 |
| Total | | 69 |

Sumber: data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki laki berjumlah 18 orang, sedangkan responden perempuan berjumlah 51 orang. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Melava Balemong Ungaran lebih banyak berjenis kelamin perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik responden berdasarkan usia

| No | Umur | Jumlah |
|-------|---------------|--------|
| 1 | 20 – 30 Tahun | 60 |
| 2 | 30 – 40 Tahun | 8 |
| 3 | 40 – 50 Tahun | 1 |
| 4 | ≥ 51 Tahun | |
| Total | | 69 |

Sumber: data deskriptif olahan peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa untuk umur responden terbanyak adalah yang berusia 20 sampai 30 tahun, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan Melva Balemong Ungaran relatif berada pada posisi umur yang produktif.

2. Hasil Analisis Penelitian

a. Korelasi

1) Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji 3 variabel

independen dengan variabel dependen apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya yang sama yaitu berupa rasio atau interval dan berupa distribusi normal. Penelitian ini menguji apakah ada hubungan antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Komitmen Organisasi (X3), dengan Kinerja Karyawan (Y) pada Hotel Melva Balemong Ungaran. Hasil pengujian uji korelasi sederhana dengan menggunakan program spss versi 24 dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 4.3
Hasil Korelasi Sederhana

| | | Correlations | | | |
|---------------------|---------------------|---------------------|------------------|---------------------|------------------|
| | | Motivasi kerja | Lingkungan kerja | Komitmen organisasi | Kinerja karyawan |
| Motivasi kerja | Pearson Correlation | 1 | .523** | .384** | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Lingkungan kerja | Pearson Correlation | .523** | 1 | .002 | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .985 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Komitmen organisasi | Pearson Correlation | .384** | .002 | 1 | .435** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .985 | | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kinerja karyawan | Pearson Correlation | .690** | .562** | .435** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |

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

Sumber data primer penelitian tahun 2023

Berdasarkan tabel 4.3 Korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Korelasi sederhana variabel motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi 0,690 yang artinya kuat dengan interprestasi berada diantara 0,60 – 0,799.

Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 hal 43. Jadi dapat disimpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan

- b) Korelasi sederhana variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi 0,562 yang artinya sedang dengan interpretasi berada diantara 0,40 – 0,599. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 hal 43. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan
- c) Korelasi sederhana variabel komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai korelasi 0,435 yang artinya rendah dengan interpretasi berada diantara 0,20 – 0,0399. Sebagaimana dapat dilihat pada tabel 3.3 hal 43. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan

2) Korelasi Berganda

Korelasi berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara 3 variabel bebas yang dihubungkan dengan variabel terikat. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2), Komitmen organisasi (X_3), secara simultan dengan pengembangan Kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian korelasi berganda dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel 4.4
Hasil Korelasi Berganda

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-----------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .771 ^a | .594 | .576 | 4.51616 |

Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan kerja, Komitmen organisasi

Berdasarkan Tabel 4.4 Diatas nilai korelasi berganda diketahui nilai R Tabel sebesar 0,771 yang artinya hasil kuat dengan interpretasi berada diantara 0,60 – 0,799 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3.3 hal 43. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi kerja (X1), Lingkungan kerja (X2), Komitmen organisasi (X3) secara simultan terdapat hubungan dengan kinerja karyawan (Y).

b. Regresi

1) Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana digunakan untuk menguji pengaruh masing masing *variable independen* dengan *variabel dependen* yang dalam penelitian ini adalah untuk menguji Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y), dan Komitmen Organisasi (X3) dengan Kinerja karyawan (Y), Dalam penelitian ini hasil uji regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabelberikut.

a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.5
Hasil regresi linear sederhana motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 30.155 | 1.740 | | 17.335 | .000 |
| motivasi kerja | .396 | .051 | .690 | 7.794 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.5 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan $Y = 30,155 + 0,396 X_1$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika motivasi kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 30,155. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.6
Hasil regresi linear sederhana lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|---------------|---------------------------|------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 30.849 | 2.270 | | 13.592 | .000 |
| | Lingkungan kerja | .389 | .070 | .562 | 5.558 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.6 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan $Y = 30.849 + 0,389 X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika lingkungan kerja sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 30.849. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Tabel 4.7
Hasil uji regresi liner sederhana komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 48.779 | 1.680 | | 29.039 | .000 |
| | komitmen organisasi | .218 | .055 | .435 | 3.951 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada Tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linear sederhana untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dituliskan $Y = 48.779 + 0,218 X_3$. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi linear sederhana untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bernilai positif artinya jika komitmen organisasi sama dengan 0 atau konstan/tetap maka kinerja karyawan naik sebesar 48,779. Atau jika komitmen organisasi semakin baik dengan nilai 0,218 maka kinerja karyawan naik sebesar 0,218

2) Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel motivasi kerja (X1), dan lingkungan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) dengan kinerja karyawan

Tabel 4.8
Hasil analisis regresi linear berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 31.831 | 2.447 | | 13.006 | .000 |
| | Motivasi kerja | .227 | .060 | .396 | 3.820 | .000 |
| | Lingkungan kerja | .245 | .066 | .354 | 3.693 | .000 |
| | Komitmen organisasi | .141 | .044 | .282 | 3.184 | .002 |

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan data pada Tabel 4.8 maka persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut

$$Y = a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3$$

$$Y = 31,831 + 0,227x_1 + 0,245x_2 + 0,141x_3$$

- a) Konstan a = 31,831 yang artinya motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi diasumsikan tetap atau 0 maka kinerja karyawan nilai positif sebesar 31,831
- b) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (β_1) memperoleh nilai 0,227 artinya motivasi kerja berpengaruh positif dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu lingkungan kerja dan komitmen organisasi konstan/tetap maka kinerja karyawan

berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,227

- c) Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_2) memperoleh nilai 0,245 artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dengan asumsi variable bebas lainnya yaitu motivasi kerja dan komitmen organisasi konstan/tetap maka kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,245
- d) Koefisien regresi variable komitmen organisasi (β_3) memperoleh nilai 0,141 artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dengan asumsi variable bebas lainnya yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja konstan/tetap maka kinerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bentuk kenaikan sebesar 0,141

c. Determinasi (Adjusted R Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil pengujian determinasi menggunakan spss v 24 sebagaimana lampiran hal 50.

Tabel 4.9
 Hasil pengujian determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-----------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .771 a | .594 | .576 | 4.51616 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen organisasi

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui nilai koefisien determinasi (adjusted R square) sebesar 0,576. Hal ini berarti variabel bebas berupa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), komitmen organisasi (X3) lainnya.

d. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel bebas secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji tingkat signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3), kinerja karyawan (Y) dengan tingkat signifikansi 0,05 . Jika taraf yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Hasil Uji t (parsial) menggunakan spss v 24 sebagaimana dapat dilihat pada hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 31.831 | 2.447 | | 13.006 | .000 |
| | motivasi kerja | .227 | .060 | .396 | 3.820 | .000 |
| | lingkungan kerja | .245 | .066 | .354 | 3.693 | .000 |
| | komitmen organisasi | .141 | .044 | .282 | 3.184 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas Uji t (parsial) dapat dijelaskan sebagai berikut

1. Hipotesis 1: motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

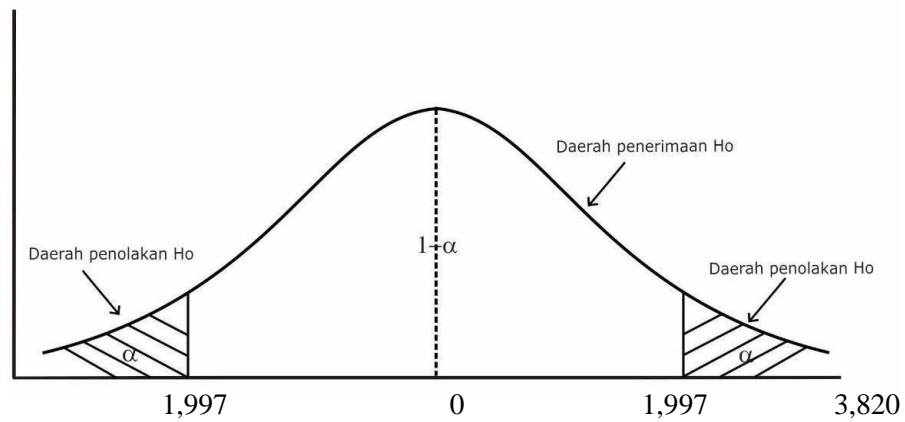
a) karyawan taraf nyata $(\alpha)=0,05$

Ho: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu

Ha: $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) nilai T tabel sebesar 1,997 diperoleh dengan rumus $df=n-k-1$ artinya $69-4-1=64$

c) nilai thitung sebesar 3,820 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$



Gambar 4.1

Kurva statistik Uji t hipotesis variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.1 bahwa dari perhitungan yang diperoleh kesimpulan bahwa nilai $t_{hitung} 3,820 > t_{Tabel} 1,997$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Maka hipotesis H_{01} : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H_{a1} : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

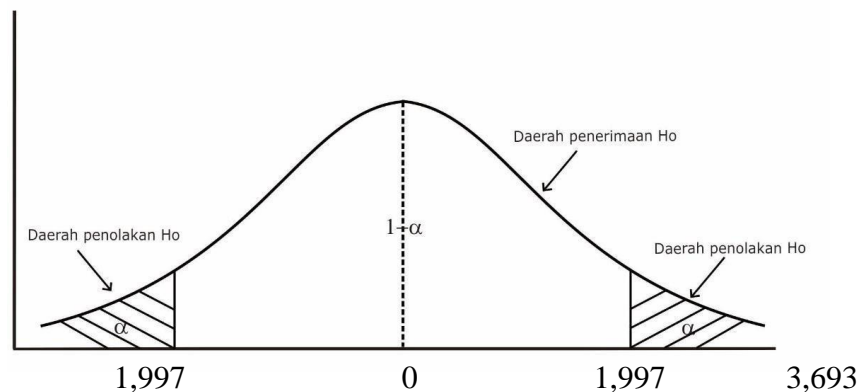
2. Hipotesis 2: lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

a) taraf nyata (α)=0,05

H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b) nilai tTabel sebesar 1,997 diperoleh dengan rumus $df=n-k-1$ artinya $69-4-1=64$
- c) nilai thitung sebesar 3,693 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$



Gambar 4.2
Kurva statistik Uji t hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.2 bahwa dari perhitungan yang diperoleh kesimpulan bahwa nilai thitung $3,693 > t$ Tabel 1,997 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis 2 yang menyatakan H_{02} : Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H_{a2} : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Hipotesis 3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

a) taraf nyata (α)=0,05%

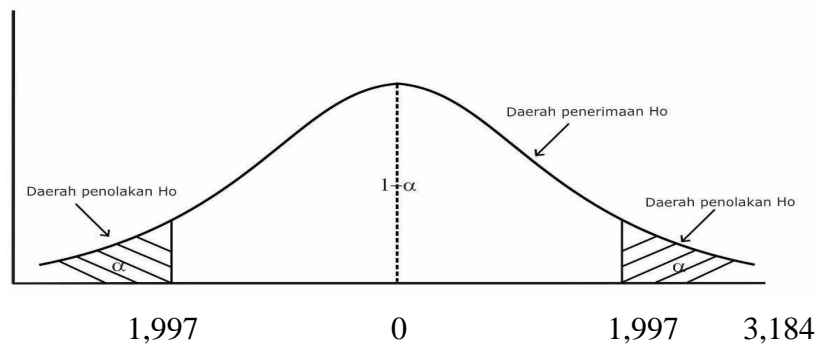
H_0 : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tertentu

H_a : $\beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara parsial

berpengaruh terhadap variabel terikat.

b) nilai T tabel sebesar 1,997 diperoleh dengan rumus $df = n - k - 1$ artinya $69 - 4 - 1 = 64$

c) nilai t hitung sebesar 3,184 dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$



Gambar 4.3
kurva statistik Uji t hipotesis variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.3 bahwa dari perhitungan yang diperoleh kesimpulan bahwa nilai t hitung $3,184 > t$ Tabel 1,997 dan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$ sehingga ada pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa H_0 : komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan H_a : komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima

e. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan komitmen oprganisasi (X3), secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hasil uji

F menggunakan program spss versi 24

Tabel 4.11
Hasil uji f (Simultan)

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|---------------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1942.832 | 3 | 647.611 | 31.752 | .000 ^b |
| | Residual | 1325.718 | 65 | 20.396 | | |
| | Total | 3268.551 | 68 | | | |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja | | | | | | |

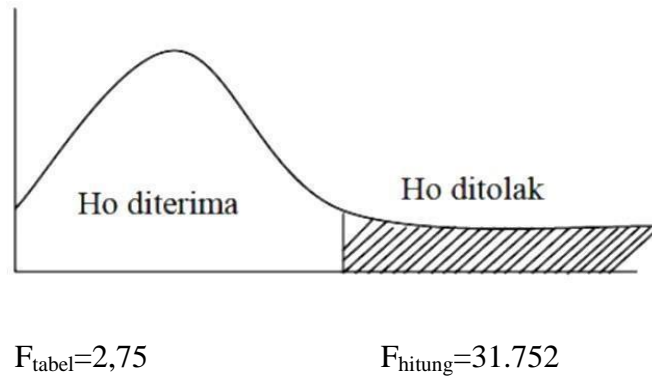
Sumber data primer diolah tahun 2023

Hipotesis 4 menurut hasil tabel 4.11 menunjukkan bahwa komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kriteria hipotesis yang diajukan

- 1) taraf nyata (α) = 0,05
- 2) $H_0: \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0$ artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat
 $H_a: \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0$ artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.
- 3) nilai F tabel sebesar 2,75 diperoleh dengan rumus $df=n-k-1$ artinya $69-3-1=65$
- 4) nilai uji F hitung sebesar 31,752 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$

Uji F simultan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisai terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4
Kurva uji F (Simultan)

Dari hasil perhitungan diperoleh kesimpulan nilai $F_{\text{hitung}} 31,752 > F_{\text{Tabel}} 2,75$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga nilai F_{hitung} terletak pada daerah H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa H_{04} : Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, H_{a4} : Secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

B. Pembahasan

1. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t hitung $3,820 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mendukung penelitian terdahulu Reksohadiprodjo dan Handoko dalam Satria, Sunaryo, and ABS (2018) “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”. Sehingga dapat dikatakan motivasi kerja merupakan suatu yang bisa memberikan semangat atau dorongan kepada seseorang untuk tetap semangat dalam bekerja. Juga mendukung penelitian Masyitasari and Suhermin (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki nilai t hitung $3,693 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mendukung

penelitian terdahulu Sedarmayanti dalam (Putra, 2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Juga mendukung penelitian Satria, Sunaryo, and ABS (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, melalui hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X_3) memiliki nilai t hitung $3,184 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi mendukung penelitian terdahulu Luthans dalam (Poerwandani, 2017) komitmen itu sendiri diartikan secara umum sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya, juga mendukung penelitian Masyitasari and Suhermin (2019) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan bagi kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Melva Balemong Ungaran, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara signifikan mampu mempengaruhi kinerja karyawan dengan hasil dari perhitungan yang diperoleh kesimpulan nilai F hitung $31,752 > F$ Tabel $2,75$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ menyatakan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X_1) memiliki nilai t hitung $3,820 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2)

memiliki nilai t hitung $3,693 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat melalui hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai t hitung $3,184 > 1,997$ dengan tingkat signifikansi $0,002 < 0,05$. Artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian ditemukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap karyawan yang mampu menjadi salah satu faktor kinerja karyawan.

B. Saran

1. Dalam meningkatkan variabel motivasi kerja disarankan agar “Hotel Melva Balemong Ungaran” lebih memaksimalkan pengawasan kepada karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi dalam pekerjaannya
2. Dalam meningkatkan variabel lingkungan kerja disarankan agar “Hotel Melva Balemong Ungaran” lebih perhatian kepada karyawan seperti sekedar tanya pekerjaan, supaya pimpinan ada kedekatan kepada karyawan sehingga dengan komunikasi yang baik tersebut karyawan merasa tenang di lingkungan kerjanya

3. Dalam meningkatkan variabel komitmen organisasi disarankan agar “Hotel Melva Balemong Ungaran” lebih memerhatikan gaji dan jam kerja yang lebih *flexible* kepada karyawan
4. Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam dan luas hal apa saja yang mempengaruhi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan metode analisa yang berbeda, serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azzahra, V. A., & Ferdian, A. (2021). *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Aswi Perkasa the Effect of Motivation and Organizational Commitment on Employee Performance in Pt . Aswi Perkasa*. 8(6), 7979–7986.
- George, J. M. dan G. . J. (2005). *essential of managing organizational behavior (4 th ed)*. Prentice Hall.
- Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16–24. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- Ii, B. A. B., & Teori, L. (2013). *Progam Studi Manajemen FEB UNIKA*. 6–16.
- Kusuma, A. A. (2013). *PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL MURIA SEMARANG*. <https://doi.org/10.52423/bujab.v5i2.16722>
- Luis, F., & Moncayo, G. (2017). *Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*.
- Lutfiani, A. (2020). *PENGARUH DISILIN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LINE 5 DAN 6 PT. ARA SHOES INDONESIA*.
- Masyitasari, D., & Suhermin. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Centro Departemen Store Galaxy Mall Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*.
- Poerwandani, T. A. Y. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERATOR WARNET MERAPI ONLINE GROUP YOGYAKARTA*.
- Pudjiati, & Dian Catur Lestari. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Instalasi Gizi Rumah Sakit Dr. Kanujoso Djatiwibowo Di Balikpapan. *Madani Accounting and Management Journal*, 6(2), 66–85. <https://doi.org/10.51882/jamm.v6i2.13>
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83. <https://doi.org/10.54066/jbe.v6i2.114>

- Rusdin, Idris, M., & Sjarlis, S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Lingkungan Hidup Kabupaten Tojo Una-Una. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(2), 267–280.
- Satria, M. A. J., Sunaryo, H., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sae Pujon Kabupaten Malang. *E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 08(05), 51–69.
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia : Teori, koesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*.

LAMPIRAN 1

KUISONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Hotel Resort Melva Balemong Ungaran) Dalam rangka menyelesaikan Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS), yang sedang menyusun skripsi sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

| | |
|----------|--------------------|
| NAMA | Hidayatul Musfiroh |
| NPM | 18510048 |
| FAKULTAS | Ekonomi dan Bisnis |

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan Kinerja karyawan di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran. Bpk/Ibu/Saudara/I dimohon untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dibawah ini dengan lengkap dan jujur sesuai dengan pendapat sendiri. Karena kejujuran dalam menjawab kuisoner akan menentukan hasil penelitian yang dilakukan. Adapun tujuan dari penelitian ini semata-mata hanya untuk tujuan ilmiah dan segala identitas serta jawaban yang diberikan akan dijaga kerahasiaanya. Atas kerjasamanya dan kesediaannya saya ucapkan banyak terimakasih.

A. Petunjuk Pengisian Kuisioner

1. Isilah data diri Anda sebelum melakukan pengisian kuisioner
2. Petunjuk Pengisian

Berikut ini adalah keterangan alternative pilihan jawaban yang tersedia:

- a. SS : Sangat Setuju
- b. S : Setuju
- c. KS : Kurang Setuju
- d. TS : Tidak Setuju
- e. STS : Sangat Tidak Setuju

pilihlah salah satu jawaban yang menurut anda paling tepat dengan memberikan tanda (√) pada setiap butir pertanyaan.

B. Data Responden

1. Nama :
2. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia : 20 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun 51 – 60 Tahun
 ≥ 61 Tahun

DAFTAR PERTANYAAN KUISONER

1. Kinerja (Y)

| No | Kinerja | STS | TS | KS | S | SS |
|----|--|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya setia dengan perusahaan ini bagaimanapun keadaannya. | | | | | |
| 2. | Saya bekerja dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah diberikan | | | | | |
| 3. | Dalam melakukan setiap aktifitas pekerjaan saya selalu mengedepankan kejujuran | | | | | |
| 4. | Saya mematuhi peraturan-peraturan yang baik menyangkut waktu, SOP maupun intruksi dari pimpinan | | | | | |
| 5. | Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan pimpinan. | | | | | |
| 6. | Agar lebih berdaya guna, saya mengembangkan kreativitas saya agar pekerjaan dapat selesai lebih cepat dan lebih baik | | | | | |
| 7. | Saya mampu bekerja sama dengan karyawan lainnya baik secara vertikal maupun horizontal | | | | | |
| 8. | Saya bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim. | | | | | |
| 9. | Saya berani bertanggung | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| | jawab atas semua pekerjaan yang saya lakukan, sarana dan prasarana yang saya gunakan, serta periku saya terhadap karyawan lain. | | | | | |
| 10 | Saya memiliki alternatif solusi pada saat menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. | | | | | |

2. Motivasi kerja (X1)

| No | Motivasi Kerja | STS | TS | KS | S | SS |
|-----------|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya memiliki kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2. | Saya taat terhadap peraturan kesejahteraan karyawan. | | | | | |
| 3. | Saya tetap masuk kerja dalam kondisi apapun | | | | | |
| 4. | Saya sellau berkonsentrasi dan serius dalam bekerja. | | | | | |
| 5. | Saya selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya. | | | | | |
| 6. | Saya selalu bekerja dengan baik dan teliti, pada awal bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | maupun jam kerja telah selesai. | | | | | |
| 7. | Saya ingin mengembangkan skill (kemampuan) saya agar bisa memajukan perusahaan. | | | | | |
| 8. | Saya tetap gigih dalam bekerja walaupun lingkungan tidak mendukung. | | | | | |
| 9. | Jika mendapat teguran dari pimpinan, saya tidak mudah menyerah tetapi semakin termotivasi. | | | | | |
| 10. | Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja. | | | | | |

3. Lingkungan Kerja (X2)

| No | Lingkungan Kerja | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya merasa suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan | | | | | |
| 2. | Pengawasan sudah dilakukan secara benar | | | | | |
| 3. | Kompensasi yang diberikan sudah adil | | | | | |
| 4. | Saya dan karyawan lain saling menghormati. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| 5. | Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik | | | | | |
| 6. | Aman dari bentuk intimidasi antar karyawan | | | | | |
| 7. | Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah. | | | | | |
| 8. | Sirkulasi udara di tempat kerja sudah memadai. | | | | | |
| 9. | Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai. | | | | | |
| 10. | Tersedianya air mineral/galon umum untuk dijadikan minum karyawan | | | | | |

4. Komitmen organisasi

| No | Komitmen Kerja | STS | TS | KS | S | SS |
|----|---|-----|----|----|---|----|
| 1. | Saya berniat akan meluangkan sisa karir diperusahaan ini | | | | | |
| 2. | Saya akan bekerja keras untuk menjaga nama baik perusahaan. | | | | | |
| 3. | Saya tidak mempunyai keinginan untuk | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | mencari kerja ditempat lain | | | | | |
| 4. | Saya selalu berusaha memperoleh hasil kerja yang maksimal | | | | | |
| 5. | Saya selalu berusaha meningkatkan kapasitas kerja saya demi memenuhi keinginan perusahaan. | | | | | |
| 6. | Saya berusaha loyal terhadap perusahaan. | | | | | |
| 7. | Saya bersedia menjalankan semua kebijakan perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. | | | | | |
| 8. | Saya meyakini kesetiaan pada satu organisasi adalah hal yang penting, oleh karena itu saya masih bekerja disini. | | | | | |
| 9. | Saya memegang teguh visi, misi dan melaksanakannya dalam tugas sehari-hari. | | | | | |
| 10. | Saya merasa nyaman dengan dengan nilai-nilai dan tujuan perusahaan. | | | | | |

LAMPIRAN 2

Data nama, jenis kelamin, dan umur

| No | NAMA | JENIS KELAMIN | Usia (Tahun) |
|----|------------------|---------------|--------------|
| 1 | Cahyani | Perempuan | 20-30 |
| 2 | Erlina | Perempuan | 20-30 |
| 3 | Zahro | Perempuan | 20-30 |
| 4 | Nailin | Perempuan | 20-30 |
| 5 | Mega Retno | Perempuan | 20-30 |
| 6 | Murkini | Perempuan | 30-40 |
| 7 | Nur Mala | Perempuan | 20-30 |
| 8 | Rini Fitri | Perempuan | 20-30 |
| 9 | Alfiah | Perempuan | 30-40 |
| 10 | Ummah | Perempuan | 20-30 |
| 11 | Khofit | Laki-laki | 20-30 |
| 12 | Larasati Ningrum | Perempuan | 20-30 |
| 13 | Anis Fatmawati | Perempuan | 20-30 |
| 14 | Ianatus Solikah | Perempuan | 20-30 |
| 15 | Rukmayanti | Perempuan | 20-30 |
| 16 | Fitria Dama | Perempuan | 20-30 |
| 17 | Umi Kulsum | Perempuan | 20-30 |
| 18 | Fatan Izzudin | Laki-laki | 20-30 |
| 19 | Rani | Perempuan | 20-30 |
| 20 | Ayuk Apriliani | Perempuan | 20-30 |
| 21 | Ayu Laili | Perempuan | 20-30 |
| 22 | Nadya Ayuliana | Perempuan | 20-30 |
| 23 | Yanti | Perempuan | 30-40 |
| 24 | Leni Puspitasari | Perempuan | 20-30 |
| 25 | Rini Lestari | Perempuan | 20-30 |
| 26 | Novi Indria | Perempuan | 20-30 |
| 27 | Munawwaroh | Perempuan | 30-40 |
| 28 | Gilang Dwi | Perempuan | 20-30 |
| 29 | Siti Ananda | Perempuan | 30-40 |
| 30 | Jefri Kurniawan | Laki-laki | 20-30 |
| 31 | Aji Wisa | Laki-laki | 20-30 |
| 32 | Suprianti | Perempuan | 40-50 |
| 33 | Anggaraini | Perempuan | 20-30 |
| 34 | Muslimin | Laki-laki | 20-30 |
| 35 | Ariyani | Perempuan | 30-40 |
| 36 | Regin Estiya | Perempuan | 20-30 |
| 37 | Haflawi Setiawan | Laki-laki | 20-30 |

| | | | |
|----|--------------------|-----------|-------|
| 38 | Yoga | Laki-laki | 30-40 |
| 39 | Siti Solihah | Perempuan | 30-40 |
| 40 | Dipa Tirta | Laki-laki | 20-30 |
| 41 | Anggi | Laki-laki | 20-30 |
| 42 | Nafa Lulu | Perempuan | 20-30 |
| 43 | Aprilia | Perempuan | 20-30 |
| 44 | Khoirunnisa | Perempuan | 20-30 |
| 45 | Fajar Rino | Laki-laki | 20-30 |
| 46 | Indriani | Perempuan | 20-30 |
| 47 | Khulafaur Rosidin | Laki-laki | 20-30 |
| 48 | Hilal Arhan | Laki-laki | 20-30 |
| 49 | Atul | Perempuan | 20-30 |
| 50 | Mubarok | Laki-laki | 20-30 |
| 51 | Dinda Bunga | Perempuan | 20-30 |
| 52 | Alfi | Perempuan | 20-30 |
| 53 | Pipit Widayanti | Perempuan | 20-30 |
| 54 | Tika Agustin | Perempuan | 20-30 |
| 55 | Fahrunnisa Saudina | Perempaan | 20-30 |
| 56 | Mega Silvana | Perempuan | 20-30 |
| 57 | Andri | Laki-laki | 20-30 |
| 58 | Riadil Munas | Laki-laki | 20-30 |
| 59 | Nur AFrizal | Laki-laki | 20-30 |
| 60 | Fahrul Maarif | Laki-laki | 20-30 |
| 61 | Risqi Yakesar | Laki-laki | 20-30 |
| 62 | Erliza Khair | Perempuan | 20-30 |
| 63 | Salwa Amalia | Perempuan | 20-30 |
| 64 | Rizza Manawiyah | Perempuan | 20-30 |
| 65 | Mawar Alfa | Perempuan | 20-30 |
| 66 | Nina Gita | Perempuan | 20-30 |
| 67 | Sinta Fatin | Perempuan | 20-30 |
| 68 | Sri Rahayu | Perempuan | 20-30 |
| 69 | Yesika Diah | Perempuan | 20-30 |

Lampiran 3

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X1 MOTIVASI KERJA

| NO | Motivasi kerja | | | | | | | | | | TOT AL |
|----|----------------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-----------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X2 LINGKUNGAN KERJA

| No | Lingkungan Kerja | | | | | | | | | | Tota l |
|----|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X.10 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 17 |

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL X3 KOMITMEN ORGANISASI

| No | Komitmen Organisasi | | | | | | | | | | Total |
|----|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X.10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |

TABULASI 10 RESPONDEN
VARIABEL Y3 KINERJA KARYAWAN

| No. | Kinerja Karyawan | | | | | | | | | | Total |
|-----|------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X.10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |

Lampiran 4

TABULASI 100 RESPONDEN
VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

| NO RESPONDEN | KOESIONER | | | | | | | | | | TOTAL |
|--------------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 28 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 31 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 8 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 9 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 27 |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 15 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 18 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 1 | 4 | 5 | 34 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 43 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 24 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 25 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 26 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 27 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 41 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 30 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 |
| 34 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 42 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 47 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 32 |
| 37 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 38 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 39 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 30 |
| 40 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 41 |
| 45 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 43 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 47 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 49 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 50 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 52 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 53 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 20 |
| 54 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 55 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 56 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 57 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 23 |
| 59 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 60 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 13 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 63 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 65 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 14 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 13 |
| 67 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 |
| 67 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 |
| 68 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 69 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 12 |

TABULASI 100 RESPONDEN
VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)

| NO RESPONDEN | KOESIONER | | | | | | | | | | TOTAL |
|--------------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| 10 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 17 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 38 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 36 |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 24 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 25 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 26 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 28 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 |
| 29 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 |
| 30 | 4 | 3 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 39 |
| 31 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 40 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 39 |
| 33 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 34 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 39 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 36 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 40 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 40 |
| 42 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 43 |
| 44 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 20 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 46 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 40 |
| 47 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 48 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 49 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 37 |
| 50 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 25 |
| 51 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 25 |
| 52 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 25 |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 25 |
| 54 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 55 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 25 |
| 56 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 25 |
| 57 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 25 |
| 58 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 23 |
| 59 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 60 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 22 |
| 61 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 23 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 20 |
| 63 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 20 |
| 64 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 20 |
| 65 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 66 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 15 |
| 67 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 15 |
| 68 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 15 |
| 69 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 |

HASIL TABULASI 100 RESPONDEN
VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI (X3)

| NO RESPONDEN | KOESIONER | | | | | | | | | | TOTAL |
|--------------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 43 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 47 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 13 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 16 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 18 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 21 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 22 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 25 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 26 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 27 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 29 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 30 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 31 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 32 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 33 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 34 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 35 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 23 |
| 37 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 37 |
| 39 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 40 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 |
| 41 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 38 |
| 47 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 43 |
| 49 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 37 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 50 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 35 |
| 51 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 35 |
| 52 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 35 |
| 53 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 35 |
| 55 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 56 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 59 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 60 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 |
| 61 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 64 | 3 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 65 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 66 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 32 |
| 67 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 68 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 69 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 32 |

**HASIL TABULASI 100 RESPONDEN
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

| NO RESPONDEN | KOESIONER | | | | | | | | | | TOTAL |
|--------------|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|
| | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 20 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 47 |
| 27 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 28 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 49 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 48 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 |
| 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 49 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 47 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 41 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 41 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 42 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 50 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 55 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 56 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 59 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 60 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 |
| 61 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 62 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 31 |
| 63 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 30 |
| 64 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 65 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 66 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 5 | 30 |
| 67 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 30 |
| 68 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 30 |
| 69 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |

LAMPIRAN 5

HASIL PENELITIAN

A. UJI INSTRUMEN

1. UJI VALIDITAS

a. Variabel X1 motivasi kerja

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | TOTAL |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .517 | .669* | .783** | .783** | .454 | .828** | .655* | .625 | .669* | .801** |
| | Sig. (2-tailed) | | .126 | .034 | .007 | .007 | .188 | .003 | .040 | .053 | .034 | .005 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2 | Pearson Correlation | .517 | 1 | .628 | .654* | .654* | .878** | .684* | .684* | .660* | .628 | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .126 | | .052 | .040 | .040 | .001 | .029 | .029 | .038 | .052 | .006 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X3 | Pearson Correlation | .669** | .628 | 1 | .904** | .904** | .554 | .571 | .964** | .952** | 1.000** | .925** |
| | Sig. (2-tailed) | .034 | .052 | | .000 | .000 | .097 | .085 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X4 | Pearson Correlation | .783** | .654* | .904** | 1 | 1.000** | .607 | .783** | .960** | .860** | .904** | .964** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .040 | .000 | | .000 | .063 | .007 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X5 | Pearson Correlation | .783** | .654* | .904** | 1.000** | 1 | .607 | .783** | .960** | .860** | .904** | .964** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .040 | .000 | .000 | | .063 | .007 | .000 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X6 | Pearson Correlation | .454 | .878** | .554 | .607 | .607 | 1 | .660* | .660* | .499 | .554 | .736* |
| | Sig. (2-tailed) | .188 | .001 | .097 | .063 | .063 | | .038 | .038 | .142 | .097 | .015 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X7 | Pearson Correlation | .828** | .684* | .571 | .783** | .783** | .660* | 1 | .655* | .531 | .571 | .811** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 | .029 | .085 | .007 | .007 | .038 | | .040 | .115 | .085 | .004 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X8 | Pearson Correlation | .655** | .684* | .964** | .960** | .960** | .660* | .655* | 1 | .910** | .964** | .957** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .029 | .000 | .000 | .000 | .038 | .040 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X9 | Pearson Correlation | .625 | .660* | .952** | .860** | .860** | .499 | .531 | .910** | 1 | .952** | .892** |
| | Sig. (2-tailed) | .053 | .038 | .000 | .001 | .001 | .142 | .115 | .000 | | .000 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X10 | Pearson Correlation | .669* | .628 | 1.000** | .904** | .904** | .554 | .571 | .964** | .952** | 1 | .925** |
| | Sig. (2-tailed) | .034 | .052 | .000 | .000 | .000 | .097 | .085 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .801** | .797** | .925** | .964** | .964** | .736* | .811** | .957** | .892** | .925** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .006 | .000 | .000 | .000 | .015 | .004 | .000 | .001 | .000 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

b. Variabel X2 lingkungan kerja

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|------|------|--------|--------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | TOTAL |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .907** | .970** | 1.000* | .907** | 1.000* | .593 | .593 | .943** | .943** | .965** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .071 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2 | Pearson Correlation | .907** | 1 | .956** | .907** | 1.000* | .907** | .620 | .620 | .916** | .916** | .956** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .056 | .056 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X3 | Pearson Correlation | .970** | .956** | 1 | .970** | .956** | .970** | .629 | .629 | .965** | .965** | .983** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .051 | .051 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X4 | Pearson Correlation | 1.000* | .907** | .970** | 1 | .907** | 1.000* | .593 | .593 | .943** | .943** | .965** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .071 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X5 | Pearson Correlation | .907** | 1.000* | .956** | .907** | 1 | .907** | .620 | .620 | .916** | .916** | .956** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .056 | .056 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X6 | Pearson Correlation | 1.000* | .907** | .970** | 1.000* | .907** | 1 | .593 | .593 | .943** | .943** | .965** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .071 | .071 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|
| X7 | Pearson Correlation | .593 | .620 | .629 | .593 | .620 | .593 | 1 | 1.000* | .710* | .710* | .737* |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .056 | .051 | .071 | .056 | .071 | | .000 | .021 | .021 | .015 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X8 | Pearson Correlation | .593 | .620 | .629 | .593 | .620 | .593 | 1.000** | 1 | .710* | .710* | .737* |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .056 | .051 | .071 | .056 | .071 | .000 | | .021 | .021 | .015 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X9 | Pearson Correlation | .943** | .916** | .965** | .943** | .916** | .943** | .710* | .710* | 1 | 1.000** | .983** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .021 | .021 | | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X10 | Pearson Correlation | .943** | .916** | .965** | .943** | .916** | .943** | .710* | .710* | 1.000** | 1 | .983** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .021 | .021 | .000 | | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .965** | .956** | .983** | .965** | .956** | .965** | .737* | .737* | .983** | .983** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .015 | .015 | .000 | .000 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

c. Variabel X3 komitmen organisasi

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|--------|--------|-------|--------|---------|--------|-------|--------|-------|--------|
| | | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | TOTAL |
| X1 | Pearson Correlation | 1 | .709* | .700* | .716* | .802** | .700* | .592 | .716* | .592 | .716* | .667* |
| | Sig. (2-tailed) | | .022 | .024 | .020 | .005 | .024 | .071 | .020 | .071 | .020 | .035 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2 | Pearson Correlation | .709* | 1 | .933** | .884* | .885** | .933** | .835** | .508 | .835** | .696* | .871** |
| | Sig. (2-tailed) | .022 | | .000 | .001 | .001 | .000 | .003 | .134 | .003 | .025 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X3 | Pearson Correlation | .700* | .933** | 1 | .918* | .873** | 1.000** | .846** | .501 | .846** | .710* | .887** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .000 | | .000 | .001 | .000 | .002 | .140 | .002 | .022 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X4 | Pearson Correlation | .716* | .884** | .918** | 1 | .893** | .918** | .895** | .756* | .895** | .756* | .914** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .001 | .000 | | .001 | .000 | .000 | .011 | .000 | .011 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|---------|-------|--------|--------|---------|-------|---------|--------|--------|
| X5 | Pearson Correlation | .802** | .885** | .873** | .893* | 1 | .873** | .739* | .574 | .739* | .574 | .807** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .001 | .001 | .001 | | .001 | .015 | .083 | .015 | .083 | .005 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X6 | Pearson Correlation | .700* | .933** | 1.000** | .918* | .873** | 1 | .846** | .501 | .846** | .710* | .887** |
| | Sig. (2-tailed) | .024 | .000 | .000 | .000 | .001 | | .002 | .140 | .002 | .022 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X7 | Pearson Correlation | .592 | .835** | .846** | .895* | .739* | .846** | 1 | .659* | 1.000** | .895** | .905** |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .003 | .002 | .000 | .015 | .002 | | .038 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X8 | Pearson Correlation | .716* | .508 | .501 | .756* | .574 | .501 | .659* | 1 | .659* | .756* | .652* |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .134 | .140 | .011 | .083 | .140 | .038 | | .038 | .011 | .041 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X9 | Pearson Correlation | .592 | .835** | .846** | .895* | .739* | .846** | 1.000** | .659* | 1 | .895** | .905** |
| | Sig. (2-tailed) | .071 | .003 | .002 | .000 | .015 | .002 | .000 | .038 | | .000 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X10 | Pearson Correlation | .716* | .696* | .710* | .756* | .574 | .710* | .895** | .756* | .895** | 1 | .798** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .025 | .022 | .011 | .083 | .022 | .000 | .011 | .000 | | .006 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .667* | .871** | .887** | .914* | .807** | .887** | .905** | .652* | .905** | .798** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .035 | .001 | .001 | .000 | .005 | .001 | .000 | .041 | .000 | .006 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

d. VARIABEL Y KINERJA KARYAWAN

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|----|-------|---------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | TOTAL |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | .689* | 1.000** | 1.000* | .842** | .842** | .689* | .873** | .842** | .842** | .948** |
| | Sig. (2-tailed) | | .028 | .000 | .000 | .002 | .002 | .028 | .001 | .002 | .002 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|---------|--------|---------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| Y2 | Pearson Correlation | .689* | 1 | .689* | .689* | .769** | .769** | .655* | .867** | .769** | .504 | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .028 | | .028 | .028 | .009 | .009 | .040 | .001 | .009 | .137 | .004 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y3 | Pearson Correlation | 1.000** | .689* | 1 | 1.000** | .842** | .842** | .689* | .873** | .842** | .842** | .948** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .028 | | .000 | .002 | .002 | .028 | .001 | .002 | .002 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y4 | Pearson Correlation | 1.000** | .689* | 1.000** | 1 | .842** | .842** | .689* | .873** | .842** | .842** | .948** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .028 | .000 | | .002 | .002 | .028 | .001 | .002 | .002 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y5 | Pearson Correlation | .842** | .769** | .842** | .842** | 1 | .796** | .769** | .905** | 1.000** | .592 | .929** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .009 | .002 | .002 | | .006 | .009 | .000 | .000 | .071 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y6 | Pearson Correlation | .842** | .769** | .842** | .842** | .796** | 1 | .769** | .905** | .796** | .796** | .929** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .009 | .002 | .002 | .006 | | .009 | .000 | .006 | .006 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y7 | Pearson Correlation | .689* | .655* | .689* | .689* | .769** | .769** | 1 | .867** | .769** | .504 | .820** |
| | Sig. (2-tailed) | .028 | .040 | .028 | .028 | .009 | .009 | | .001 | .009 | .137 | .004 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y8 | Pearson Correlation | .873** | .867** | .873** | .873** | .905** | .905** | .867** | 1 | .905** | .667* | .967** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .001 | .001 | .000 | .000 | .001 | | .000 | .035 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y9 | Pearson Correlation | .842** | .769** | .842** | .842** | 1.000** | .796** | .769** | .905** | 1 | .592 | .929** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .009 | .002 | .002 | .000 | .006 | .009 | .000 | .000 | .071 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .009 | .002 | .002 | .000 | .006 | .009 | .000 | | .071 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y10 | Pearson Correlation | .842* | .504 | .842** | .842** | .592 | .796** | .504 | .667* | .592 | 1 | .794** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .137 | .002 | .002 | .071 | .006 | .137 | .035 | .071 | | .006 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .948* | .820** | .948** | .948** | .929** | .929** | .820** | .967** | .929** | .794** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | .006 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

2. UJI REABILITAS

a. Variabel motivasi kerja (X1)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .966 | 10 |

b. Variabel lingkungan kerja (X2)

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .980 | 10 |

c. Variabel komitmen organisasi (X3)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .970 | 10 |

d. Variabel kinerja karyawan (Y)

| Reliability Statistics | |
|-------------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .970 | 10 |

e. UJI KORELASI

1) Uji korelasi sederhana

| Correlations | | | | | |
|---------------------|---------------------|----------------|------------------|---------------------|------------------|
| | | Motivasi kerja | Lingkungan kerja | Komitmen organisasi | Kinerja karyawan |
| Motivasi kerja | Pearson Correlation | 1 | .523** | .384** | .690** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .001 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Lingkungan kerja | Pearson Correlation | .523** | 1 | .002 | .562** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .985 | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Komitmen organisasi | Pearson Correlation | .384** | .002 | 1 | .435** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .985 | | .000 |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| Kinerja karyawan | Pearson Correlation | .690** | .562** | .435** | 1 |

| | | | | | |
|--|-----------------|------|------|------|----|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 69 | 69 | 69 | 69 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |

2) Uji korelasi berganda

| Model Summary | | | | |
|--|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .771 ^a | .594 | .576 | 4.51616 |
| a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja | | | | |

3) UJI REGRESI

a) Uji regresi sederhana

1) Variabel X1 motivasi kerja

| Coefficients ^a | | | | | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 30.155 | 1.740 | | 17.335 | .000 |
| Motivasi kerja | .396 | .051 | .690 | 7.794 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | |

2) Variabel X2 lingkungan kerja

| Coefficients ^a | | | | | |
|---|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 30.849 | 2.270 | | 13.592 | .000 |
| Lingkungan kerja | .389 | .070 | .562 | 5.558 | .000 |
| a. Dependent Variable: kinerja karyawan | | | | | |

3) Variabel X3 komitmen organisasi

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 48.779 | 1.680 | | 29.039 | .000 |
| | Komitmen organisasi | .218 | .055 | .435 | 3.951 | .000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b) Uji regresi berganda

| Coefficients^a | | | | | | |
|---------------------------------|--|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | | 31.831 | 2.447 | | 13.006 | .000 |
| motivasi kerja | | .227 | .060 | .396 | 3.820 | .000 |
| lingkungan kerja | | .245 | .066 | .354 | 3.693 | .000 |
| komitmen organisasi | | .141 | .044 | .282 | 3.184 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

c) KOEFISIEN DETERMINASI (adjust R square)

| Model Summary | | | | |
|----------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .771 ^a | .594 | .576 | 4.51616 |

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja

d) UJI T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 31.831 | 2.447 | | 13.006 | .000 |
| | motivasi kerja | .227 | .060 | .396 | 3.820 | .000 |
| | lingkungan kerja | .245 | .066 | .354 | 3.693 | .000 |
| | komitmen organisasi | .141 | .044 | .282 | 3.184 | .002 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

e) UJI F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1942.832 | 3 | 647.611 | 31.752 | .000 ^b |
| | Residual | 1325.718 | 65 | 20.396 | | |
| | Total | 3268.551 | 68 | | | |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja

LAMPIRAN 6

R table signifikansi alpha 5%

DISTRIBUSI NILAI rtabel SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

| N | The Level of Significance | |
|----|---------------------------|-------|
| | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 |
| 4 | 0.950 | 0.990 |
| 5 | 0.878 | 0.959 |
| 6 | 0.811 | 0.917 |
| 7 | 0.754 | 0.874 |
| 8 | 0.707 | 0.834 |
| 9 | 0.666 | 0.798 |
| 10 | 0.632 | 0.765 |
| 11 | 0.602 | 0.735 |
| 12 | 0.576 | 0.708 |
| 13 | 0.553 | 0.684 |
| 14 | 0.532 | 0.661 |
| 15 | 0.514 | 0.641 |
| 16 | 0.497 | 0.623 |
| 17 | 0.482 | 0.606 |
| 18 | 0.468 | 0.590 |
| 19 | 0.456 | 0.575 |
| 20 | 0.444 | 0.561 |

LAMPIRAN 7

Distribusi t untuk probabilitas 0.05% Titik Presentase Distribusi t (df = 1- 40)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|-----------|-------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|--------------|
| Df | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.7062 | 31.8205 | 63.6567 | 318.308 |
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.3271 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.2145 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |

Titik presentasi Distribusi t (df=41-80)

| Pr | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| Df | | | | | | | |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |

| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Titik Presentase Distribusi t (df=81-120)

| Pr Df | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |

| | | | | | | | |
|------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas=0,5

| df untuk penye but (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|----------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 245 | 246 |
| 2 | 18.5 | 19.0 | 19.1 | 19.2 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.3 | 19.4 | 19.4 | 19.4 | 19.4 | 19.4 | 19.4 |
| 3 | 10.1 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 | 8.76 | 8.74 | 8.73 | 8.71 | 8.70 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.94 | 5.91 | 5.89 | 5.87 | 5.86 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.66 | 4.64 | 4.62 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 3.98 | 3.96 | 3.94 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 | 3.60 | 3.57 | 3.55 | 3.53 | 3.51 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 | 3.31 | 3.28 | 3.26 | 3.24 | 3.22 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 | 3.10 | 3.07 | 3.05 | 3.03 | 3.01 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.94 | 2.91 | 2.89 | 2.86 | 2.85 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 | 2.82 | 2.79 | 2.76 | 2.74 | 2.72 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 | 2.72 | 2.69 | 2.66 | 2.64 | 2.62 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.58 | 2.55 | 2.53 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 | 2.57 | 2.53 | 2.51 | 2.48 | 2.46 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 | 2.51 | 2.48 | 2.45 | 2.42 | 2.40 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.37 | 2.35 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.35 | 2.33 | 2.31 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.31 | 2.29 | 2.27 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.28 | 2.26 | 2.23 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 | 2.31 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.22 | 2.20 | 2.18 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.20 | 2.17 | 2.15 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 | 2.24 | 2.20 | 2.18 | 2.15 | 2.13 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.13 | 2.11 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.14 | 2.11 | 2.09 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.07 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 | 2.17 | 2.13 | 2.10 | 2.08 | 2.06 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.09 | 2.06 | 2.04 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.08 | 2.05 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.04 | 2.01 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.05 | 2.03 | 2.00 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 | 2.03 | 2.00 | 1.98 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.97 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.01 | 1.99 | 1.96 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.98 | 1.95 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.06 | 2.02 | 2.00 | 1.97 | 1.95 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.94 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 | 2.04 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.93 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.95 | 1.92 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 | 2.03 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.92 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.94 | 1.91 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.91 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.90 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.92 | 1.89 |

Titik presentase Distribusi F untuk probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.4 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.0 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Titik Presentase Distribusi F untuk probabilitas = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 | 1.77 |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|------|-----|------|------|-----|-----|-----|------|
| | 4 | 9 | | 7 | | 9 | 1 | | 8 | | | 5 | 2 | 0 | |
| 98 | 3.9 | 3.0 | 2.70 | 2.4 | 2.31 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.93 | 1.89 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.77 |
| | 4 | 9 | | 6 | | 9 | 0 | | 8 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 99 | 3.9 | 3.0 | 2.70 | 2.4 | 2.31 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.93 | 1.89 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.77 |
| | 4 | 9 | | 6 | | 9 | 0 | | 8 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 100 | 3.9 | 3.0 | 2.70 | 2.4 | 2.31 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.93 | 1.89 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.77 |
| | 4 | 9 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 101 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.93 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.77 |
| | 4 | 9 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 102 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.77 |
| | 3 | 9 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 103 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 104 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 5 | 2 | 9 | |
| 105 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 5 | 1 | 9 | |
| 106 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 6 | | 9 | 0 | | 7 | | | 4 | 1 | 9 | |
| 107 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 6 | | 8 | 0 | | 7 | | | 4 | 1 | 9 | |
| 108 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.1 | 2.03 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 6 | | 8 | 0 | | 7 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 109 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 7 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 110 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 7 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 111 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 7 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 112 | 3.9 | 3.0 | 2.69 | 2.4 | 2.30 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.92 | 1.88 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 113 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.92 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.76 |
| | 3 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 114 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.91 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.75 |
| | 2 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 115 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.91 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.75 |
| | 2 | 8 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 116 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.91 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.75 |
| | 2 | 7 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 1 | 8 | |
| 117 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.91 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.75 |
| | 2 | 7 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 0 | 8 | |
| 118 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.91 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.75 |
| | 2 | 7 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 4 | 0 | 8 | |
| 119 | 3.9 | 3.0 | 2.68 | 2.4 | 2.29 | 2.1 | 2.0 | 2.02 | 1.9 | 1.91 | 1.87 | 1.8 | 1.8 | 1.7 | 1.75 |
| | 2 | 7 | | 5 | | 8 | 9 | | 6 | | | 3 | 0 | 8 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|----------|----------|-----------|----------|-----------|----------|-----|------|----------|------|------|----------|----------|----------|------|
| 120 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 5 | 2.4 5 | 2.29 8 | 2.1 9 | 2.0 | 2.02 | 1.9 6 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 8 | 1.75 |
| 121 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 5 | 2.4 5 | 2.29 7 | 2.1 9 | 2.0 | 2.02 | 1.9 6 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 122 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 5 | 2.4 5 | 2.29 7 | 2.1 9 | 2.0 | 2.02 | 1.9 6 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 123 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 5 | 2.4 5 | 2.29 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 6 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 124 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 4 | 2.4 4 | 2.29 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 6 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 125 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 4 | 2.4 4 | 2.29 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 6 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 126 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 4 | 2.4 4 | 2.29 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 5 | 1.91 | 1.87 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 127 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 4 | 2.4 4 | 2.29 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 5 | 1.91 | 1.86 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 128 | 3.9 2 | 3.0 7 | 2.68 4 | 2.4 4 | 2.29 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 5 | 1.91 | 1.86 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.75 |
| 129 | 3.9 1 | 3.0 7 | 2.67 4 | 2.4 4 | 2.28 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 5 | 1.90 | 1.86 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.74 |
| 130 | 3.9 1 | 3.0 7 | 2.67 4 | 2.4 4 | 2.28 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 5 | 1.90 | 1.86 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.74 |
| 131 | 3.9 1 | 3.0 7 | 2.67 4 | 2.4 4 | 2.28 7 | 2.1 8 | 2.0 | 2.01 | 1.9 5 | 1.90 | 1.86 | 1.8 3 | 1.8 0 | 1.7 7 | 1.74 |



YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, jumat tanggal, 14 bulan April tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS No 060/A.III/6/IV/2023 tanggal 12 bulan April tahun 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Nunuk Supraptini, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE.,MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Hidayatul Musfiroh
N I M : 18510048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 82.16 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Anggota,

Anggota,

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNRARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini jumat tanggal, 14 bulan April tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Hidayatul Musfiroh
NIM : 18510048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran

| NO | T A H A P A N | TANGGAL | KETERANGAN |
|----|-----------------------------|------------------|----------------------------|
| 1 | Penunjukan Dosen Pembimbing | 30 Agustus 2021 | Pemilihan dosen pembimbing |
| 2 | Penyusunan Proposal Skripsi | 24 Desember 2022 | |
| 3 | Instrumen penelitian | 25 Desember 2022 | |
| 4 | Ijin Pelaksanaan Penelitian | 06 Februari 2023 | |
| 5 | Pengumpulan Data | 01 Maret 2023 | |
| 6 | Analisis Data | 02 Maret 2023 | |
| 7 | Penyusunan Laporan/Skripsi | 10 April 2023 | |

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, jumat tanggal, 14 bulan April tahun 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS No 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk.I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Hidayatul Musfiroh
NIM : 18510048
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran

| NO | T A H A P A N | TANGGAL | KETERANGAN |
|----|-----------------------------|------------------|----------------------------|
| 1 | Penunjukan Dosen Pembimbing | 30 Agustus 2021 | Pemilihan dosen pembimbing |
| 2 | Penyusunan Proposal Skripsi | 24 Desember 2022 | |
| 3 | Instrumen penelitian | 25 Desember 2022 | |
| 4 | Ijin Pelaksanaan Penelitian | 06 Februari 2023 | |
| 5 | Pengumpulan Data | 01 Maret 2023 | |
| 6 | Analisis Data | 02 Maret 2023 | |
| 7 | Penyusunan Laporan/Skripsi | 10 April 2023 | |

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Mengetahui
Dekan Ekonomi dan Bisnis UNDARIS,

Dr. Sri Rahayu., S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hidayatul Musfiroh

NPM : 185100

Mahasiswa Program : Manajemen

Tahun Akademik : 2023

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang Berjudul : **“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Resort Melva Balemong Ungaran”** Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 14 April 2023


Penulis