

DAFTAR REFERENSI

- Abdillah, W. & Jogiyanto. (2015). *Partial least square (PLS) alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta, Indonesia: CV. Andi Offset.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and Practice*, 3(4), 77-86. Retrieved from <http://www.mrp.ase.ro/no34/f7.pdf>
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan Validitas* (2nd ed.). Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Pelajar
- Badan Pusat Statistik. (2019, April 11). *Statistik hotel dan akomodasi lainnya di Indonesia* (No. 8403002). Jakarta, Indonesia. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2019/04/11/d64817c1f0294f59556bc76b/statistik-hotel-dan-akomodasi-lainnya-di-indonesia-2018.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2019, October 8). *Jumlah akomodasi kamar dan tempat tidur yang tersedia pada hotel bintang di Provinsi Jawa Timur menurut kabupaten/kota, 2018*. Surabaya, Indonesia. Retrieved from <https://jatim.bps.go.id/statictable/2019/10/08/1574/jumlah-akomodasi-kamar-dan-tempat-tidur-yang-tersedia-pada-hotel-bintang-di-provinsi-jawa-timur-menurut-kabupaten-kota-2018.html>
- Brahmasari, I.A. & Suprayetno, A. (2008). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (studi kasus pada PT. Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(2), 124-135. Retrieved from <http://jurnalmanajemen.petra.ac.id/index.php/man/article/download/17039/17003>
- Can, A. & Yasri. (2016). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada bank Nagari. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, 4(1), 1-26. Retrieved from <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5917/4619>
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organizational performance in public sector organizations, *International Journal of*

- Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19. Retrieved from <https://www.ijecbs.com/January2011/N4Jan2011.pdf>
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach for structural equation modeling. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). New York: Routledge.
- Devi, B.C., Hoyyi, A., & Mukid, M.A. (2015). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan pembelian dan kepuasan konsumen pada layanan internet speedy di kota Semarang menggunakan Partial Least Square (PLS). *Jurnal Gaussian*, 4(3), 485-495. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/137986-ID-analisa-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>
- Dipboye, Robert, L., Smith, C.S., & Howell, W.C. (1994). *Understanding industrial and organizational behavior*. USA: Winston Inc.
- Effendy, O.U. (2009). *Human relation and public relation*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju
- Fitri, D. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa unit hatchery Pekanbaru* (Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau). Retrieved from <http://repository.uin-suska.ac.id/23624/>
- George, J. M. & Jones, G. R. (2005). *Understanding and managing organizational behavior* (4th ed.). Upper Saddle River, N.J: Pearson Prentice Hall.
- Gewati, M. (Ed.). (2019, March 23). BI: Industri pariwisata jadi sektor paling hasilkan devisa. *Kompas.com*. Retrieved from <https://travel.kompas.com/read/2019/03/23/084500627/bi--industri-pariwisata-jadi-sektor-paling-hasilkan-devisa>
- Ghozali, I. (2006). *Structural equation modelling: Metode alternatif dengan partial least square*. Semarang, Indonesia: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hoppock, R. & Spiegler, S. (1938, April). Job satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636-643. Retrieved from

<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x/abstract>

- Indo Analisis. (2018). *Industri hotel di Indonesia*. Retrieved from <https://indoanalisis.co.id/product/industri-hotel-di-indonesia/>
- Jain, R. & Kaur, S. (2014, January). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 4(1), 547-554. Retrieved from <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.429.3175&rep=rep1&type=pdf#page=548>
- Kartika, E.W. & Kaihatu, T.S. (2010, March). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12(1), 100-112. Retrieved from <http://203.189.120.189/ejournal/index.php/man/article/view/17993/17904>
- KBBI. (n.d.). *Kamus besar bahasa indonesia (KBBI)*. Retrieved April 21, 2020 from <https://kbbi.web.id/makhluk>
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif. (2019, October 15). *Siaran pers: Pariwisata diproyeksikan jadi penyumbang devisa terbesar lima tahun ke depan*. Retrieved from <http://www.kemenparekraf.go.id/index.php/post/siaran-pers-pariwisata-diproyeksikan-jadi-penyumbang-devisa-terbesar-lima-tahun-ke-depan>
- Kompas Klasika. (2018, July 8). *Tren kerja masa kini*. Retrieved from <https://karier.kompas.id/baca/tren-kerja-masa-kini/>
- Kurniawati, D. (2005). *Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Restaurant Sari Utama Jember*. (TA No.01010191/HTL/2005). Unpublished undergraduate thesis, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Lee, C. & Way, K. (2010). Individual employment characteristics of hotel employees that play a role in employee satisfaction and work retention. *International Journal of Hospitality Management*, 29, 344-253. doi:10.1016/j.ijhm.2009.08.008
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row Publisher.

- Moekijat. (1995). *Tata laksana kantor manajemen perkantoran*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju
- Monecke, A. & Leisch, F. (2012). SEM PLS: Structural equation modeling using partial least square. *Journal of Statistical Software*, 48(3), 1-32. Retrieved from https://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=4198&context=comm_papers
- Moulana, F., Sunuharyo, B.S., & Utami, H.N. (2017, March). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1), 178-185. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/1743/2122>
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta, Indonesia: UI-Press
- Nitisemito, A.S. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pinder, C.C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. London, UK: Scott, Foresman and Company.
- Purwaningrum, C. (2010). *Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Intraco Adhitama Surabaya*. (Undergraduate thesis, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Surabaya). Retrieved from http://eprints.upnjatim.ac.id/74/1/File_1.pdf
- Ramadhan, F.D., Sunuharyo, B.S., & Djudi, M. (2018, October). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 63(1), 50-57. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2699/3094>
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717-725. doi: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung, Indonesia: Mandar Maju
- Setyadi, B., Utami, H.N., & Nurtjahjono, G.E. (2015, April). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank BRI, Tbk. Cabang Bogor). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 21(1), 1-8. Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/834/1019>
- Simbolon, V.H. & Andri, S. (2016). Pengaruh pemberian motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Posindo (Persero) kantor cabang Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2), 1-10. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/130869-ID-pengaruh-pemberian-motivasi-dan-disiplin.pdf>
- Singarimbun, M. & Effendi, S. (2009). *Metode penelitian survei*. Jakarta: Pustaka LP3ES Indonesia.
- Sofyani, H. (n.d.). *Modul praktik partial least square (PLS)*. Retrieved April 14, 2020, from https://www.academia.edu/34691033/Modul_Praktik_Partial_Least_Square_PLS
- Spector, P.E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications Inc.
- Subana. (2000). *Statistik pendidikan*. Bandung, Indonesia: Pustaka Setia.
- Sudana, I.W. & Supartha, W.G. (2015). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kepuasan kerja karyawan di Grand Puncak Sari Restaurant Kintamani. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(7), 1865-1882. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/12624/9701>
- Sudjana, N. (2004). *Penilaian hasil proses belajar mengajar*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2015). *Metoda penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan r&d*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2015). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta, Indonesia: Pustaka Baru Press.

- Surodilogo, L.B. & Rahardjo, M. (2010). *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Sehat Semarang*. (Undergraduate thesis, Universitas Diponegoro Semarang). Retrieved from <http://eprints.undip.ac.id/22509/1/SkripsiFulltext.pdf>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia* (1st ed.). Jakarta, Indonesia: Kencana Pranada Media Group.
- Tjandra, D.N. & Setiawati, M. (2014). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan food and beverage “X” hotel Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 2(1). Retrieved from <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/viewFile/1458/1315>
- Vischer, J.C. (2008). Towards an environmental psychology of workspace: How people are affected by environments for work. *Architectural Science Review*, 51(2), 97-108. doi:10.3763/asre.2008.5114
- Wiersma, W. (1986). *Research methods in education: An introduction*. Boston, US: Allyn and Bacon Inc.
- Wijayanto (Ed.). (2020, February 27). Pertumbuhan hotel di Jatim kian masif capai 13 persen. *Radar Surabaya*. Retrieved from <https://radarsurabaya.jawapos.com/read/2020/02/27/181266/pertumbuhan-hotel-di-jatim-kian-masif-capai-13-persen>
- Wong, K.K.K. (2016). Technical note: Mediation analysis, categorical moderation analysis, and higher-order constructs modeling in partial least squares structural equation modeling (PLS SEM): A b2b example using SmartPLS. *The Marketing Bulletin*, 26, 1-22. Retrieved from https://www.researchgate.net/profile/Ken_Wong10/publication/303402222_TECHNICAL_NOTE_Mediation_analysis_categorical_moderation_analysis_and_higher-order_constructs_modeling_in_Partial_Least_Squares_Structural_Equation_Modeling_PLS-SEM_A_B2B_Example_using_SmartPLS/links/5741164008ae9f741b34e577/TECHNICAL-NOTE-Mediation-analysis-categorical-moderation-analysis-and-higher-order-constructs-modeling-in-Partial-Least-Squares-Structural-Equation-Modeling-PLS-SEM-A-B2B-Example-using-SmartPLS.pdf

Yamin, S. & Kurniawan, H. (2009). *SPSS complete, teknik analisis statistik terlengkap dengan software SPSS*. Jakarta, Indonesia: Salemba Empat.

Perkenalkan kami Kezia Lisa dan Stella Vianita, mahasiswi Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra, yang sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir (Skripsi) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan ‘Z’ Hotel Surabaya”. Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Adapun informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I berikan akan kami jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

I. Profil Responden: (Beri tanda (✓) pada jawaban pilihan Anda)

1. Lama Bekerja :
(1) <3 bulan (berhenti di sini) (2) ≥3bulan-1 tahun (3) >1tahun
2. Jenis Kelamin :
(1) Pria (2) Wanita
3. Umur (tahun) :
(1) <25 (2) 25-40 (3) 41-50 (4) >50
4. Status :
(1) Belum Menikah (2) Menikah
5. Departemen :
(1) *Front Office* (2) *F&B* (3) *Housekeeping*
(4) *Sales & Marketing* (5) *Human Resource* (6) *Finance & Accounting*
(7) *Engineering* (8) Lainnya _____
6. Jabatan :
7. Alamat email :

II. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN 'Z' HOTEL SURABAYA

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda (dengan asumsi masih dalam kondisi normal atau mengabaikan kondisi pandemi COVID-19 saat ini) dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu jawaban di kolom jawaban

Lampiran 1: Kuesioner Baku (Sambungan)

yang tersedia. Adapun penilaian akan dilakukan untuk mengukur tingkat kesetujuan (menunjukkan seberapa setuju Anda dengan pertanyaan yang diberikan).

Sangat Tidak Setuju	(STS)	: Bernilai 1
Tidak Setuju	(TS)	: Bernilai 2
Agak Setuju	(AS)	: Bernilai 3
Setuju	(S)	: Bernilai 4
Sangat Setuju	(SS)	: Bernilai 5

Bagian I: Lingkungan Kerja Fisik

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Kondisi pencahayaan mendukung aktivitas pekerjaan saya					
2.	Suhu ruangan yang sesuai (tidak dingin atau panas) sehingga saya nyaman saat bekerja					
3.	Volume suara (musik, percakapan di area kerja) mendukung konsentrasi saya saat bekerja					
4.	Pemilihan warna ruangan membuat saya lebih rileks dalam bekerja					
5.	Pemilihan dekorasi meningkatkan <i>mood</i> saya (perasaan senang, nyaman, tenang) dalam bekerja					
6.	Ruang kerja memudahkan saya untuk bergerak dalam menjalankan tugas					
7.	Saya merasa aman saat bekerja karena tersedia fasilitas keamanan dan keselamatan kerja (kotak P3K, APAR, <i>security check</i>)					

Bagian II: Lingkungan Kerja Non Fisik

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Hubungan antar karyawan bersifat kekeluargaan dan saling mendukung					

Lampiran 1: Kuesioner Baku (Sambungan)

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
2.	Hubungan antara atasan dan bawahan bersifat terbuka (harmonis, saling menghargai, saling menjaga etika)					

Bagian III: Motivasi Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup (seperti sandang, pangan, papan)					
2.	Saya bekerja agar dapat memiliki/menambah banyak relasi/teman					
3.	Saya bekerja agar dapat mengembangkan potensi dan kemampuan diri saya					

Bagian IV: Kepuasan Kerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya suka bekerja karena sesuai dengan <i>passion</i> (kemampuan) yang saya miliki					
2.	Saya senang memiliki atasan yang dapat memberikan arahan pekerjaan dengan baik					
3.	Saya senang memiliki atasan yang melakukan pengawasan terhadap mutu pekerjaan sesuai dengan standar operasional					
4.	Saya tetap bekerja karena memperoleh gaji, tunjangan, dan <i>service charge</i> yang sesuai					
5.	Saya selalu menerima gaji tepat waktu selama bekerja					
6.	Saya memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dalam pekerjaan					
7.	Saya memiliki rekan kerja yang memberi dukungan dan semangat (suportif)					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASINYA ☺

Lampiran 2: Kuesioner Online

Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan "Z" Hotel Surabaya

Perkenalkan kami Kezia Lisa dan Stella Vianita, mahasiswi Manajemen Perhotelan Universitas Kristen Petra, yang sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir (Skripsi) mengenai "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan Fairfield Hotel by Marriott Surabaya". Kami memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner di bawah ini. Adapun informasi yang Anda berikan akan kami jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini, kami ucapkan terima kasih.

*Required

Email address *

Your email address

Lama Bekerja di Fairfield Hotel *

- ☐ < 3 bulan (berhenti di sini, terima kasih ^^)
- ☐ ≥ 3 bulan - 1 tahun
- ☐ > 1 tahun

Next

Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan "Z" Hotel Surabaya

*Required

PROFIL RESPONDEN

Nama *

Your answer

Jenis Kelamin *

- ☐ Laki-Laki
- ☐ Perempuan

Usia *

- ☐ <25 Tahun
- ☐ 25-40 Tahun
- ☐ 41-50 Tahun
- ☐ >50 Tahun

Status *

- ☐ Belum Menikah
- ☐ Menikah

Departemen / Bagian *

- ☐ Front office
- ☐ Food and Beverage
- ☐ Housekeeping
- ☐ Sales and Marketing
- ☐ Human Resource
- ☐ Finance & Accounting
- ☐ Engineering
- ☐ Other: _____

Jabatan / Kedudukan *

Your answer

Lampiran 2: Kuesioner *Online* (Sambungan)

Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan "Z" Hotel Surabaya

*Required

NOTE

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda (ASUMSI: SAAT MASIH DALAM KONDISI NORMAL ATAU SEBELUM TERJADI PANDEMI COVID-19) dengan memilih salah satu jawaban di kolom jawaban yang tersedia. Adapun penilaian akan dilakukan untuk mengukur tingkat kesetujuan (menunjukkan seberapa setuju anda dengan pertanyaan yang diberikan).

Sangat Tidak Setuju	(STS)	: Bernilai 1
Tidak Setuju	(TS)	: Bernilai 2
Agak Setuju	(AS)	: Bernilai 3
Setuju	(S)	: Bernilai 4
Sangat Setuju	(SS)	: Bernilai 5

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK DI FAIRFIELD HOTEL BY MARRIOTT SURABAYA

Kondisi pencahayaan mendukung aktivitas pekerjaan saya *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Suhu ruangan yang sesuai (tidak dingin atau panas) sehingga saya nyaman saat bekerja *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Volume suara (musik, percakapan di area kerja) mendukung konsentrasi saya saat bekerja *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Pemilihan warna ruangan membuat saya lebih rileks dalam bekerja *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Pemilihan dekorasi meningkatkan mood saya (perasaan senang, nyaman, tenang) dalam bekerja *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Pemilihan dekorasi meningkatkan mood saya (perasaan senang, nyaman, tenang) dalam bekerja *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Ruang kerja memudahkan saya untuk bergerak dalam menjalankan tugas *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Saya merasa aman saat bekerja karena tersedia fasilitas keamanan dan keselamatan kerja(kotak P3K, APAR, security check) *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Hubungan antar karyawan bersifat kekeluargaan dan saling mendukung *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Hubungan antar karyawan bersifat kekeluargaan dan saling mendukung *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

Hubungan antara atasan dan bawahan bersifat terbuka (harmonis, saling menghargai, saling menjaga etika) *

	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐	☐

[Back](#) [Next](#)

Lampiran 2: Kuesioner *Online* (Sambungan)

Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan "Z" Hotel Surabaya

***Required**

NOTE

Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan keadaan Anda (ASUMSI: SAAT MASIH DALAM KONDISI NORMAL ATAU SEBELUM TERJADI PANDEMI COVID-19) dengan memilih salah satu jawaban di kolom jawaban yang tersedia. Adapun penilaian akan dilakukan untuk mengukur tingkat kesetujuan (menunjukkan seberapa setuju anda dengan pertanyaan yang diberikan).

Sangat Tidak Setuju	(STS)	: Bernilai 1
Tidak Setuju	(TS)	: Bernilai 2
Agak Setuju	(AS)	: Bernilai 3
Setuju	(S)	: Bernilai 4
Sangat Setuju	(SS)	: Bernilai 5

MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA DI FAIRFIELD HOTEL BY MARRIOTT SURABAYA

Saya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup (seperti sandang, pangan, papan) *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya bekerja agar dapat memiliki/menambah banyak relasi/teman *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya bekerja agar dapat mengembangkan potensi dan kemampuan diri saya *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan Anda	☐	☐	☐	☐

Saya suka bekerja karena sesuai dengan passion (kemampuan) yang saya miliki *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya senang memiliki atasan yang dapat memberikan arahan pekerjaan dengan baik *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya senang memiliki atasan yang melakukan pengawasan terhadap mutu pekerjaan sesuai dengan standar operasional *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya tetap bekerja karena memperoleh gaji, tunjangan, dan service charge yang sesuai *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya selalu menerima gaji tepat waktu selama bekerja *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya memiliki kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan dalam pekerjaan *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Saya memiliki rekan kerja yang memberi dukungan dan semangat (suportif) *

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
Pilihan anda	☐	☐	☐	☐

Back Next

Kuesioner Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan "Z" Hotel Surabaya

Jangan Lupa Submit Ya !:~) Tanggapan Anda Sangat Berarti

Terimakasih atas kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah membantu kami dalam mengisi kuesioner ini. Tetap jaga kesehatan dan stay safe ^^

☐ Send me a copy of my responses.

Back Submit

Lampiran 3: Data Profil Responden

Timestamp	Lama Bekerja di Fairfield Hotel	Jenis Kelamin	Usia	Status	Departemen / Bagian	Jabatan / Kedudukan
5/1/2020 17.55.26	> 1 tahun	Laki-Laki	<25 Tahun	Belum Menikah	Finance & Accounting	Receiving clerk
5/1/2020 19.18.38	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Sales and Marketing	Sales Admin cum GM Secretary
5/2/2020 11.22.29	> 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Sales and Marketing	Sales executive
5/2/2020 15.07.14	> 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Menikah	Food and Beverage	Jr supervisor event management
5/2/2020 15.10.59	> 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Belum Menikah	Finance & Accounting	Income Auditor
5/2/2020 15.22.32	> 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Menikah	Finance & Accounting	Chief Accountant
5/2/2020 23.28.44	> 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Food and Beverage	Jr. Spv of Event Management
5/2/2020 23.33.18	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Menikah	Sales and Marketing	SE
5/3/2020 22.07.10	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Front office	front desk agent
5/4/2020 12.20.41	> 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Sales and Marketing	Sales Executive
5/4/2020 14.09.41	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Front office	FDA
5/4/2020 15.00.55	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Belum Menikah	Front office	Front Desk Agent
5/5/2020 14.13.12	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Front office	Front Office Attendant
5/5/2020 16.50.20	> 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Loss prevention	Loss prevention shift leader
5/5/2020 18.29.11	≥ 3 bulan - 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Sales and Marketing	Marketing Communication Executive
5/5/2020 19.30.58	> 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Belum Menikah	Sales and Marketing	Sales Manager
5/6/2020 13.29.17	> 1 tahun	Laki-Laki	<25 Tahun	Belum Menikah	Sales and Marketing	graphic designer
5/6/2020 16.59.32	> 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Front office	Front Office Shift Leader
5/6/2020 17.11.01	> 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Food and Beverage	Food and beverage shift leader
5/7/2020 9.14.48	< 3 bulan (berhenti di sini, terima kasih ^^)					
5/7/2020 3.57.06	> 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Menikah	Finance & Accounting	Account Payable Supervisor
5/7/2020 8.44.47	> 1 tahun	Laki-Laki	41-50 Tahun	Menikah	Food and Beverage	Head Chef
5/7/2020 9.08.18	> 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Housekeeping	Asst Housekeeping Manager
5/7/2020 9.55.36	> 1 tahun	Laki-Laki	<25 Tahun	Menikah	Housekeeping	Shift leader
5/7/2020 10.01.14	> 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Housekeeping	Room attendant
5/7/2020 11.34.22	> 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Front office	Front desk agent
5/7/2020 15.46.19	≥ 3 bulan - 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Human Resource	HR & Training Coordinator
5/8/2020 11.32.54	> 1 tahun	Perempuan	<25 Tahun	Belum Menikah	Food and Beverage	greeter
5/8/2020 12.26.52	> 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Belum Menikah	Finance & Accounting	Purchasing Clerk
5/9/2020 19.46.14	≥ 3 bulan - 1 tahun	Laki-Laki	<25 Tahun	Belum Menikah	Front office	Receptionist
5/14/2020 15.42.10	≥ 3 bulan - 1 tahun	Laki-Laki	25-40 Tahun	Menikah	Engineering	Technician
5/14/2020 15.48.38	> 1 tahun	Perempuan	25-40 Tahun	Belum Menikah	Finance & Accounting	Supervisor
5/14/2020 15.49.13	> 1 tahun	Laki-Laki	41-50 Tahun	Menikah	Housekeeping	Supervisor housekeeping

Lampiran 4: Data Tanggapan Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7
1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
2	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	3	2	5	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	5
6	5	5	3	1	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5
7	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
9	4	2	3	4	4	2	2	5	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
10	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	3	5	4	3	5	2	5	4	4	2	5	5	5	5	4	5	5	5
12	5	5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	4	4	2	4	4	3	4	1	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4
16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
18	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	5	3	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5
20	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
21	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
23	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4
24	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3
25	4	4	4	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5
26	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4
27	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
28	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
29	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5
30	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5
31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5

Lampiran 5: Uji Validitas Kuesioner

Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁)

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.269	.519**	-.027	.204	.446*	.054	.494**
	Sig. (2-tailed)		.136	.002	.882	.262	.011	.771	.004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.2	Pearson Correlation	.269	1	.257	.070	.340	.625**	.622**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.136		.156	.703	.057	.000	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.3	Pearson Correlation	.519**	.257	1	.277	.159	.474**	.047	.592**
	Sig. (2-tailed)	.002	.156		.125	.386	.006	.797	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.4	Pearson Correlation	-.027	.070	.277	1	.318	.178	.326	.559**
	Sig. (2-tailed)	.882	.703	.125		.076	.329	.069	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.5	Pearson Correlation	.204	.340	.159	.318	1	.276	.623**	.671**
	Sig. (2-tailed)	.262	.057	.386	.076		.126	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.6	Pearson Correlation	.446*	.625**	.474**	.178	.276	1	.371*	.730**
	Sig. (2-tailed)	.011	.000	.006	.329	.126		.037	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.7	Pearson Correlation	.054	.622**	.047	.326	.623**	.371*	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.771	.000	.797	.069	.000	.037		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_X1	Pearson Correlation	.494**	.681**	.592**	.559**	.671**	.730**	.705**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

Lampiran 5: Uji Validitas Kuesioner (Sambungan)

Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X₂)

		X2.1	X2.2	Total_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.409*	.707**
	Sig. (2-tailed)		.020	.000
	N	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.409*	1	.935**
	Sig. (2-tailed)	.020		.000
	N	32	32	32
Total_X2	Pearson Correlation	.707**	.935**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	32	32	32

Validitas Variabel Motivasi Kerja (Y₁)

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Total_Y1
Y1.1	Pearson Correlation	1	.532**	.571**	.834**
	Sig. (2-tailed)		.002	.001	.000
	N	32	32	32	32
Y1.2	Pearson Correlation	.532**	1	.441*	.856**
	Sig. (2-tailed)	.002		.011	.000
	N	32	32	32	32
Y1.3	Pearson Correlation	.571**	.441*	1	.763**
	Sig. (2-tailed)	.001	.011		.000
	N	32	32	32	32
Total_Y1	Pearson Correlation	.834**	.856**	.763**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	32	32	32	32

Lampiran 5: Uji Validitas Kuesioner (Sambungan)

Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y₂)

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Total_Y2
Y2.1	Pearson Correlation	1	.481**	.680**	.287	.507**	.025	.551**	.641**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.111	.003	.891	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.2	Pearson Correlation	.481**	1	.861**	.618**	.452**	.405*	.586**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.005		.000	.000	.009	.022	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.3	Pearson Correlation	.680**	.861**	1	.560**	.557**	.237	.563**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.001	.192	.001	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.4	Pearson Correlation	.287	.618**	.560**	1	.558**	.149	.286	.681**
	Sig. (2-tailed)	.111	.000	.001		.001	.417	.113	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.5	Pearson Correlation	.507**	.452**	.557**	.558**	1	.341	.628**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.003	.009	.001	.001		.056	.000	.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.6	Pearson Correlation	.025	.405*	.237	.149	.341	1	.407*	.560**
	Sig. (2-tailed)	.891	.022	.192	.417	.056		.021	.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2.7	Pearson Correlation	.551**	.586**	.563**	.286	.628**	.407*	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.113	.000	.021		.000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Total_Y2	Pearson Correlation	.641**	.861**	.853**	.681**	.774**	.560**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

Lampiran 6: Uji Reliabilitas Kuesioner

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	12.9963	2.135	.559	.753
X2	12.9003	1.723	.511	.808
Y1	12.6138	2.172	.546	.759
Y2	12.7999	1.754	.847	.609

Lampiran 7: Tabel *Outer Loading* Sebelum *Dropping*

Outer Loadings

Matrix					
	X1	X2	Y1	Y2	
X1.1	0.592				
X1.2	0.760				
X1.3	0.614				
X1.4	0.357				
X1.5	0.599				
X1.6	0.834				
X1.7	0.634				
X2.1		0.860			
X2.2		0.818			
Y1.1			0.863		
Y1.2			0.728		
Y1.3			0.860		
Y2.1					0.695
Y2.2					0.848
Y2.3					0.863
Y2.4					0.640
Y2.5					0.793
Y2.6					0.490
Y2.7					0.809

Lampiran 8: Hasil *Outer Model* (Convergent Validity)

Outer Loadings

Matrix					
	X1	X2	Y1	Y2	
X1.1	0.650				
X1.2	0.785				
X1.3	0.650				
X1.6	0.880				
X1.7	0.527				
X2.1		0.881			
X2.2		0.792			
Y1.1			0.862		
Y1.2			0.719		
Y1.3			0.866		
Y2.1				0.747	
Y2.2				0.836	
Y2.3				0.885	
Y2.4				0.659	
Y2.5				0.793	
Y2.7				0.799	

Lampiran 9: Hasil *Outer Model (Discriminant Validity)*

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criteri...		Cross Loadings		Heterotrait-Monotrait R...		Hete
	X1	X2	Y1	Y2		
X1.1	0.650	0.018	0.366	0.431		
X1.2	0.785	0.094	0.541	0.399		
X1.3	0.650		0.288	0.463		
X1.6	0.880	0.270	0.594	0.666		
X1.7	0.527	0.164	0.325	0.197		
X2.1	0.137	0.881	0.380	0.589		
X2.2	0.148	0.792	0.219	0.500		
Y1.1	0.494	0.307	0.862	0.612		
Y1.2	0.422	0.158	0.719	0.291		
Y1.3	0.581	0.384	0.866	0.685		
Y2.1	0.620	0.285	0.649	0.747		
Y2.2	0.530	0.499	0.508	0.836		
Y2.3	0.589	0.393	0.570	0.885		
Y2.4	0.278	0.400	0.416	0.659		
Y2.5	0.474	0.674	0.520	0.793		
Y2.7	0.509	0.739	0.570	0.799		

Lampiran 10: Hasil *Outer Model (Reliability)*

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average
	Cronbach's Al...	rho_A	Composite Rel...	Average Varian...
X1	0.745	0.811	0.831	0.503
X2	0.581	0.605	0.825	0.702
Y1	0.761	0.812	0.858	0.670
Y2	0.878	0.890	0.908	0.623

Lampiran 11: Tabel Uji R²

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
Y1	0.453	0.416
Y2	0.755	0.728

Lampiran 12: Tabel *Path Coefficient* (atau *Direct Effect*)

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Value...		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corr...		Sa
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values	
X1 -> Y1	0.572	0.577	0.111	5.154	0.000	
X1 -> Y2	0.399	0.389	0.137	2.916	0.004	
X2 -> Y1	0.271	0.275	0.128	2.112	0.035	
X2 -> Y2	0.490	0.481	0.090	5.418	0.000	
Y1 -> Y2	0.259	0.268	0.115	2.249	0.025	

Lampiran 13: Tabel *Indirect Effect*

Total Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Value...		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corr...		Standard Error	
	Original Sample...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...		P Values	
X1 -> Y1							
X1 -> Y2	0.148	0.153	0.074	2.009		0.045	
X2 -> Y1							
X2 -> Y2	0.070	0.079	0.056	1.261		0.208	
Y1 -> Y2							

Lampiran 14: Tabel *Total Effect*

Total Effects

	Mean, STDEV, T-Values, P-Value...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corr...	Se	
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O/...	P Values
X1 -> Y1	0.572	0.577	0.111	5.154	0.000
X1 -> Y2	0.548	0.543	0.116	4.713	0.000
X2 -> Y1	0.271	0.275	0.128	2.112	0.035
X2 -> Y2	0.561	0.560	0.090	6.205	0.000
Y1 -> Y2	0.259	0.268	0.115	2.249	0.025