

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA TVRI STASIUN
SUMATERA UTARA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

WILLHAM RAHMANSYAH
1505160588

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA
MEDAN
2018/2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 12 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama **WELHAM RAHMANSYAH**
NPM **1909160588**
Prodi **MANAJEMEN**
Judul Skripsi **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
BERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TYRI STASIUN
SUMATERA UTARA MEDAN**

Disetujui (B/A) *Lulus dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

JULITA, S.E., M.Si.

SAPRIHAL MANURUNG, S.E., MA.

Pembimbing

Drs. DANIEL SINDAR, S.E., MM.

Unggul | Cerdas | Berpercaya

Ketua

Sekretaris

A. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : WILLHAM RAHMANSYAH
N.P.M : 1505160588
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PADA TVRI STASIUN
SUMATERA UTARA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si. H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : *William Rahmansyah*
NPM : *1505160500*
Konsentrasi : *Manajemen Sumber Daya Manusia*
Fakultas : *Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/*
Perguruan Tinggi : *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : WILLHAM RAHMANSYAH
N.P.M : 1505160588
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA TVRI STASIUN SUMATERA UTARA MEDAN

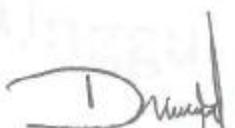
Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
4-3-2019	-Perbaiki: - Abstrak & Daftar isi - Kalimat yg salah & pendahuluan • Bahasan masalah & rumusan masalah - Kerangka & kerangka konseptual - Daftar pustaka - Kesimpulan	f	
11-3-2019	-Perbaiki: - Indikator lingkungan kerja - uji validitas - uji reliabilitas	f	
14-3-2019	-Buat: - Daftar Distribusi t - " - " - " F - " - Korelasi produk moment G1 - Biodata	f	
16-3-2019	ace k/ meja glayau	f	

Medan, Maret 2019

Diketahui /Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi



Drs. DANI ISKANDAR, SE, MM



JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

ABSTRAK

Willham Rahmansyah, NPM 1505160588, Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, Skripsi 2019, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian ini adalah menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 168 karyawan dan dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan sampel sebanyak 63 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, studi dokumentasi, angket, uji validitas dan uji realibilitas. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji F. Adapun yang menjadi hasil penelitian adalah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan karena nilai t hitng > t tabel dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan karena nilai t hitng > t tabel dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, uji secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpegaruh terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, dan menerima hipotesis bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.

Kata kunci : *Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah rahmat dan karunianya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Riset pada TVRI Stasiun Sumatera Utara. Dalam pembuatan tugas ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan”**

Penulis juga menguraikan tentang aktivitas-aktivitas yang penulis lakukan selama melaksanakan Riset di TVRI Stasiun Sumatera Utara, dan selama melakukan penulisan Proposal ini, peneliti mendapat bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Yang teristimewa orang tua tercinta Ibunda Juliatik dan Ayahanda Nirmawadi yang senantiasa memberikan kasih sayang, perhatian dan doa yang tulus serta dukungannya, dan kakak saya tercinta Villa Delvina dan Adik saya Ferdi Febriansyah yang selalu memberikan doa dan semangat dan dukungan kepada saya.

2. Bapak Dr. Agusani, MAP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E. M.M., M.Si. selaku Dekan I Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Jasman Syafaruddin, SE, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Drs. Dani Iskandar, SE, MM selaku dosen pembimbing di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
9. Bapak dan Ibu seluruh pegawai dan staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermamfaat bagi saya.
10. Bapak Drs. Wisnugroho, S.Sos selaku Kepala TVRI Stasiun Sumatera Utara
11. Ibu Liza Trimurti, SE selaku Kepala Subbagian SDM TVRI Stasiun Sumatera Utara yang telah mengizinkan saya riset di TVRI Stasiun Sumatera Utara

12. Rekan-rekan se-almamater di Fakultas Ekonomi Universitas Muhamamdiyah Sumatra Utara.

Dalam menyelesaikan laporan magang ini penulis sudah berusaha menjadikan laporan magang ini menjadi sempurna, namun dengan segala kerendahan hati penulis menerima kritik dan saran yang dapat membangun untuk menyempurnakan laporan magang ini agar lebih bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2019

Penulis

WILLHAM RAHMANSYAH

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan.....	7
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
d. Indikator Kinerja Karyawan	10
2. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Tujuan Dan Manfaat Motivasi	13
c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
d. Indikator Motivasi	14
3. Lingkungan kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja	17
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
d. Indikator Lingkungan Kerja	18
B. Kerangka Konseptual	19
C. Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	23

A. Pendekatan Penelitian	23
B. Definisi Operasional	23
C. Tempat & Waktu Penelitian	25
D. Populasi dan Sampel	26
E. Teknik Pengumpulan Data	27
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	37
A. Hasil Penelitian	37
1. Identitas Responden	37
2. Uji Instrumen Penelitian	38
3. Uji Regresi Linier Berganda	47
4. Uji Asumsi Klasik	48
a. Uji Normalitas	48
b. Uji Multikolinearitas	49
c. Uji Heteroskedastisitas	50
5. Uji Hipotesis	51
a. Uji t (Parsial)	51
b. Uji F (Simultan)	53
6. Koefisien Determinasi	54
B. Pembahasan	54
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	54
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	55
3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	57

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Indikator Kepuasan kerja	24
Tabel 3.2 Indikator Disiplin Kerja	24
Tabel 3.3 Indikator Kinerja Karyawan	25
Tabel 3.4 Jadwal Kegiatan Penelitian	26
Tabel 3.5 <i>Instrument Skala Likert</i>	28
Tabel 4.1 Jenis Kelamin	37
Tabel 4.2 Usia	37
Tabel 4.3 Lama Kerja	38
Tabel 4.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi	38
Tabel 4.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	40
Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja	42
Tabel 4.7 Hasil Validitas Motivasi	45
Tabel 4.8 Hasil Validitas Lingkungan Kerja	45
Tabel 4.9 Hasil Validitas Kinerja	46
Tabel 4.10 Uji Reabilitas Instrumen	47
Tabel 4.11 <i>Coefficients</i>	47
Tabel 4.12 <i>Coefficients</i>	50
Tabel 4.13 <i>Coefficients</i>	52
Tabel 4.14 ANOVA	53
Tabel 4.15 Model Summary	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	20
Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	21
Gambar 2.3 Kerangka Konseptual	22
Gambar 3.1 Kriteria pengujian Hipotesis Secara Parsial	35
Gambar 3.2 Kriteria pengujian Hipotesis Secara Simultan	36
Gambar 4.1 Uji Normalitas	48
Gambar 4.2 Histogram	49
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan ingin memberikan yang terbaik untuk para karyawan maupun bagi perusahaan guna mendapatkan kinerja karyawan yang diinginkan. Banyak cara untuk mewujudkan semua itu, salah satunya adalah memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi seluruh karyawannya. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan salah satu kunci sukses suatu perusahaan. Selain itu motivasi juga dibutuhkan, karena motivasi merupakan hal yang juga penting bagi perusahaan guna menunjang kinerja dari karyawan pada perusahaan tersebut.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja juga merupakan hasil dari setiap pekerjaan, dimana akan sangat berpengaruh terhadap tujuan dari perusahaan. Kinerja yang baik akan berdampak baik kepada perusahaan dan sebaliknya, kinerja yang buruk akan menimbulkan dampak yang buruk pula terhadap perusahaan.

Menurut Eliyanto (2018) mengemukakan bahwa, “pada hakikatnya, kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu.” Menurut Sutrisno (2012 hal 175) “kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan dan melaksanakan tugas.”

Motivasi yang tinggi didapat dari perlakuan perusahaan terhadap karyawan. Seseorang yang memiliki motivasi cenderung akan memberikan yang terbaik bagi setiap perusahaan. Jika perusahaan memperlakukan karyawannya sebaik mungkin, maka karyawan akan cenderung memberikan timbal balik yang baik juga untuk perusahaan. Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan.

Menurut Wibowo (2016, hal 110) “Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.” Menurut Mangkunegara dalam Eliyanto (2018), “motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.” Dalam hal ini, motif berarti kehendak atau tujuan yang ingin dicapai. Motivasi melibatkan tujuan yang memberikan dorongan dan arahan untuk tindakan. Motivasi kerja merupakan pemberian atau penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar. Menurut Nitisemito dalam Rusmawita (2016) menyatakan bahwa “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan, keamanan, fasilitas, dan lain-lain.” Sebagaimana dikemukakan oleh Andamdewi dalam Eliyanto (2018) bahwa, “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.”

Adapun masalah yang dihadapi dilapangan antara lain motivasi yang kurang seperti pemberian gaji yang tidak tepat waktu. keterlambatan gaji dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan karena merasa setiap pekerjaan yang dilakukan sia-sia. Lingkungan kerja juga merupakan suatu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, kurang bersihnya lingkungan kerja serta peralatan kerja yang kurang memadai mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang menurun dan kurang produktif akan mengakibatkan turunnya kualitas dari perusahaan tersebut. Akibat kurangnya motivasi seperti keterlambatan gaji dan lingkungan kerja yang kurang memadai seperti kurang bersihnya lingkungan kerjanya membuat kinerja para karyawan menurun pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.

Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Sumatera Utara Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang penyiaran yang beralamat di Jl. Putri Hijau, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara mempunyai tugas dibidang penyiaran, peliputan dan tugas-tugas lainnya sesuai dengan bidang tugasnya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang bagaimana lingkungan kerja dan motivasi yang ada di TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan yang peneliti beri judul penelitiannya **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

- 1) Kurangnya motivasi terhadap karyawan seperti keterlambatan gaji yang mengakibatkan kinerja yang kurang maksimal

- 2) Peralatan kerja dan kenyamanan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang maksimal
- 3) Kinerja karyawan yang menurun dan kurang produktif akibat kurangnya motivasi dan lingkungan kerja yang kurang memadai

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penulisan ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam, maka penulis memandang permasalahan yang diangkat perlu dibatasi. Oleh sebab itu penulisan lebih berfokus kepada Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan khususnya pegawai tetap pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.

2. Rumusan Masalah

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan?
- 2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan?
- 3) Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan

- b. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dilaksanakan ini adalah :

- a. Secara teoritis berkontribusi besar bagi peneliti di dalam memahami pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Secara praktis menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk memotivasi dan memperbaiki lingkungan kerja.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti bidang yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Lubis, Hermanto, dan Edison(2018, hal26) menyatakan bahwa definisi “kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, standar atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Kinerja berasal dari kata *performance*, ada yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Adapun menurut Fahmi (2018 hal 32) “kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.” Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

Menurut Mangkunegara (2017, hal 21), “kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja.

b. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Manajemen kinerja dapat menjadi tulang punggung bagi pengelolaan sumber daya manusia diperusahaan. Hasil dari sebuah program manajemen kinerja akan membantu organisasi/perusahaan untuk merencanakan dan melaksanakan program – program lain dengan lebih tepat dan baik.

Menurut Ruky bidang – bidang yang dapat mengambil manfaat dari program manajemen kinerja adalah :

1) Penyusunan program pelatihan dan pengembangan karyawan.

Dengan melaksanakan manajemen kinerja, dapat diketahui atau diidentifikasi pelatihan tambahan apa saja yang masih harus diberikan kepada karyawan untuk membantu agar dapat mencapai standart prestasi yang ditetapkan. Kebutuhan pelatihan tersebut tidak hanya dapat diketahui pada saat tahap “evaluasi” hasil dilakukan. Bahkan sejak tahap awal yaitu pada saat pembicaraan tentang target atau sasaran kerja yang harus dicapai oleh bawahan dapat

diidentifikasi apakah bawahan memerlukan bantuan berupa pelatihan tambahan yang segera perlu dilakukan. Pelatihan dapat dilakukan oleh atasannya sendiri (bimbingan) ataupun oleh pelatih khusus baik didalam maupun diluar perusahaan.

- 2) Penyusunan program suksesi dan kaderisasi. Dengan melaksanakan manajemen kinerja selayaknya juga dapat diidentifikasi apa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan – jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar pada masa yang akan datang. Dalam hal ini perusahaan akan memanfaatkan catatan (record) tentang penilaian prestasi kerja seseorang karyawan, misalnya selama tiga sampai lima tahun berturut – turut apakah terus – menerus baik secara konsisten atau bersifat “eratik” seperti permainan “yoyo”.
- 3) Pembinaan karyawan. Pelaksanaan manajemen kinerja juga dapat menjadi sarana untuk meneliti hambatan karyawan untuk meningkatkan prestasinya. Bila ternyata hambatannya bukan kemampuan, tetapi kemauan (motivasi dan sikap), maka atas dasar hasil manajemen kinerja program pembinaan yang tepat dapat dilakukan. Pembinaan mungkin berupa teguran atau konseling oleh atasan langsung, atau oleh seorang “penasihat” (konselor) yang diangkat oleh perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian(2016, hal217) faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi.
2. Pelatihan Karyawan.
3. Lingkungan Kerja.
4. Budaya Kerja.
5. Kepemimpinan.
6. Motivasi.
7. Disiplin.
8. Kepuasan Kerja.

Manajer merupakan figur utama pada struktur organisasi. Karnanya setiap kebijakan, keputusan dan prosedur yang timbul dari puncak harus meresap ke bawah melalui tingkat manajer, sehingga efektifitas pada kebanyakan tindakan manajerial tergantung atas kemampuan para manajer untuk dapat membantu karyawan memahami bagaimana hambatan kinerja, kondisi pekerjaan dan tanggung jawab.

Menurut Ibid dalam Lubis, Hermanto, dan Edison (2018, hal 31) dengan penerapan manajemen kinerja yang diharapkan membantu mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu, terutama dalam mengkomunikasikan sasaran dan memahami nilai-nilai organisasi.

Dari penjelasan diatas menggambarkan bahwa peran manajer menjadi sangat penting, sebab melalui kepemimpinannya dapat membangun tim yang solid dan kinerja yang efektif, atau bahkan sebaliknya. Sebab bagaimana juga, kinerja merupakan akumulasi dari

sebuah proses, dimana yang mengawal proses itu diantaranya adalah peran para manajer.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada rettospektif (melihat ke belakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

Menurut Wibowo(2017, hal 86-88), Terdapat tujuh indikator kinerja antara lain:

- 1) Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 2) Standar, mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

- 3) Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.
- 5) Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- 6) Motif, merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitas motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7) Peluang, Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Berikut ini dijelaskan beberapa pengertian motivasi menurut beberapa kutipan ahli dalam Daulay, Pasaribu, Putri, Astuti (2016, hal 160), yaitu :

- 1) Sukanto dan Handoko (1986), mendefinisikan “motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.” Jadi, motivasi menurut pendapat ini adalah apa yang ada pada seorang yang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.
- 2) Vroom, dalam Gibson (1984), mendefinisikan “motivasi sebagai suatu proses yang menentukan pilihan antara beberapa alternatif dari kegiatan sukarela.” Sebagian besar perilaku dipandang sebagai kegiatan yang dapat dikendalikan orang secara sukarela, dan karena itu dimotivasi.
- 3) Wahjosumidjo (1984), “motivasi dapat diartikan sebagai suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap,

kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang.”

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal dan akan mencapai tujuan perusahaan.

b. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Menurut Bismala, Arianty, Farida (2017, hal 108) tujuan motivasi adalah :

- 1) Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
- 2) Meningkatkan produktifitas
- 3) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan

Saydam mengemukakan sebagai berikut, pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- 1) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Stoner dalam Bismala, Arianty, Farida (2017, hal 106) menyatakan bahwa motivasi kerja yang merupakan suatu sistem dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu :

1) Karakter individu

Karakter individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seorang kedalam situasi kerja. Dengan demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaan, dan kenutuhan yang diinginkannya.

2) Karakteristik pekerjaan

Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.

3) Karakteristik situasi kerja

Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokan sebagai berikut:

a) Lingkungan kerja terdekat yang meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.

b) Tindakan organisasi yang meliputi sistem imbalan organisai yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

d. Indikator Motivasi

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016, hal 110) indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement*, merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.
- 2) *Commitment*. Komitmen, adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.
- 3) *Satisfaction*. Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
- 4) *Turnover*, merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, Anwar, dan Komariyah (2018, hal 181) indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
- 2) Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk untuk pendidikan anak – anaknya
- 3) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pimpinannya
- 4) Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja
- 5) Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja
- 6) Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua
- 7) Tingkat perhatian pimpinan terhadap pekerjaan karyawan
- 8) Tingkat perhatian pimpinan secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya
- 9) Tingkat persamaan karyawan di mata pimpinan
- 10) Tingkat perlakuan dan kesopanan pimpinan

11) Tingkat penghargaan atau perhatian pimpinan terhadap prestasi yang didapat oleh karyawannya

12) Tingkat dukungan pimpinan untuk pengembangan diri karyawan

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Hanafi (2017) “kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja.” Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan.

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam Gardjito (2014) adalah “sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan.” Berdasarkan definisi tersebut, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Supriyanto dan Mukzam (2018) “lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan.” Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat mendukung atas kinerja karyawan yang baik. Dimana lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat jelas terhadap kinerja para karyawan.

b. Tujuan dan Manfaat Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif pada perusahaan dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk menciptakan sikap disiplin kerja karyawan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Menurut Ishak dan Tanjung (2003, hal 26) dalam Inbar ,Astuti, Sulistyio (2018) “manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dalam waktu skala yang ditentukan”.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat juga akan membawa dampak yang positif bagi orang - orang yang berada di dalamnya. Menurut Rivai (2009, hal 793) dalam Norianggono, Hamid, Ruhana (2014)“manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat akan meningkatkan produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang, meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen, menurunkan biaya - biaya kesehatan dan asuransi, tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim, fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari

meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan, serta rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan”.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara garis besar, lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Sofyan (2013) “faktor-faktor yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja dan besar pengaruhnya terhadap semangat dan lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan.”

Adapun Reiner (2017) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu, “bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, ventilasi pertukaran udara, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan.”

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan dan tingkat kebisingan, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang luas, terdapat tempat-tempat ibadah keagamaan, tata ruang, kebisingan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur lingkungan kerja dapat dilakukan dengan menggunakan indikator. Dalam pandangan Rainer (2017) indikator lingkungan kerja diantaranya:

- 1) Penerangan atau cahaya pada tempat kerja
- 2) Temperatur atau suhu udara pada tempat kerja
- 3) Kelembapan udara pada tempat kerja

- 4) Sirkulasi udara pada tempat kerja
- 5) Getaran mekanis pada tempat kerja
- 6) Bau tidak sedap pada tempat kerja
- 7) Tata warna pada tempat kerja
- 8) Dekorasi pada tempat kerja
- 9) Musik pada tempat kerja
- 10) Keamanan pada tempat kerja.

Selanjutnya Menurut Rosa (2015, hal 189) “indikator-indikator lingkungan kerja yaitu, pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan.”

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Proses memotivasi pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan mendorong agar para karyawan mau memberikan input yang mereka miliki agar tujuan perusahaan tercapai. Untuk mendorong karyawan, perusahaan menghubungkan input yang diberikan dengan hasil yang diharapkan oleh para karyawan melalui kinerja yang mereka tunjukkan.

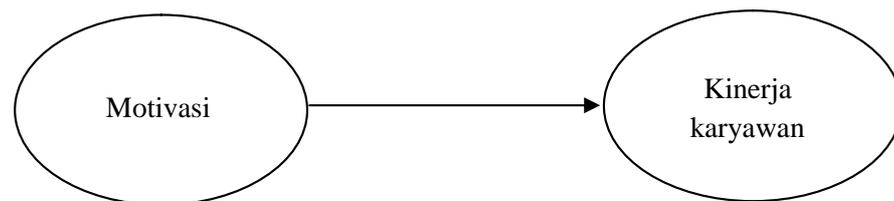
Menurut George dan Jones dalam Solihin (2009, hal 154) menyatakan bahwa tanpa memperhatikan apakah perilaku seseorang dimotivasi oleh faktor – faktor intrinsik atau ekstrinsik pada dasarnya orang yang melakukan perilaku tertentu mengharapkan hasil dari perilaku yang dia lakukan. Hasil (outcome) mencakup apapun yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau perusahaan. Beberapa hasil seperti rasa puas setelah menyelesaikan tugas yang menantang, rasa puas memiliki wewenang, rasa

senang mengerjakan suatu pekerjaan, akan memotivasi perilaku orang secara intinsik. Sedangkan imbalan gaji, bonus dan tunjangan, memotivasi perilaku orang secara ekstrinsik.

Penelitian Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

Sementara itu menurut Gultom (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar.II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

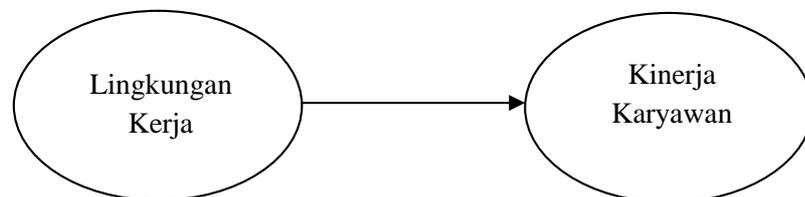
Menurut Imam (2016) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pencapaian kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, dengan terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan itu cenderung lebih disukai oleh karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan dan atasan. Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta

dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengendali seluruh kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan.

Penelitian Gardjito, Musadieg, Nurtjahjono (2014) menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan.

Sementara menurut Imam, Mukzam, dan Mayowan (2016) menyimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar.II.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

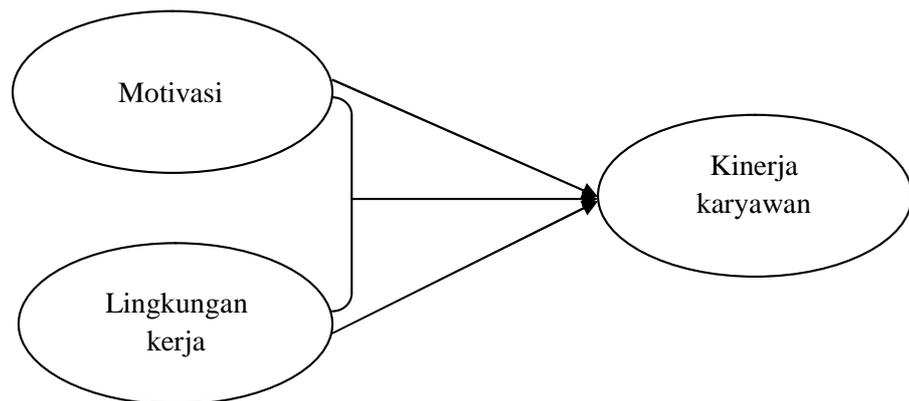
Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman, dan menyenangkan maka karyawan akan merasa dihargai dan diperhatikan, sehingga karyawan akan lebih bersemangat meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005, hal 61) dalam Supriyanto (2018), “motivasi kerja terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation)”. Sikap karyawan yang

pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang menunjukkan motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Jadi kondisi lingkungan kerja dapat mendorong atau memotivasi karyawan, baik dari rekan sekerja maupun dari atasan maka karyawan akan memiliki semangat yang tinggi, sehingga hal tersebut akan berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Penelitian Rusmawita (2016) menyimpulkan bahwasannya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Mamuju Utara.

Sementara menurut Imam,Mayowan (2016) menyimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar.II.3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pemaparan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka konseptual, maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan
- 2) Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan
- 3) Ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 100) pendekatan asosiatif adalah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh yang satu dengan yang lain. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relative lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh variable dari suatu factor. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu perilaku individu yang bekerja dan menghasilkan suatu hal yang dapat bermanfaat bagi suatu perusahaan yang menjadi tempat seseorang bekerja. Kinerja merupakan aspek penting yang dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak baik bagi perusahaan, dan sebaliknya kinerja yang kurang baik akan menimbulkan dampak yang kurang baik pula terhadap perusahaan.

Tabel.III.1 Kinerja Karyawan

No.	Indikator
1.	Tujuan
2.	Standart
3.	Umpan Balik
4.	Alat atau Sarana
5.	Kompetensi
6.	Motif
7.	Peluang

Menurut (Wibowo, 2017, hal 86-88)

2. Motivasi

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi akan membuat karyawan memiliki kinerja yang maksimal yang akan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan melalui kinerja karyawan yang maksimal, dengan motivasi yang baik akan menimbulkan dampak yang baik pula bagi perusahaan. Motivasi bisa didapat dari berbagai macam hal, salah satunya dengan pemberian gaji yang tepat waktu. Pemberian gaji yang tepat waktu akan mempengaruhi karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal.

Tabel.III.2 Motivasi

No.	Indikator
1.	Engagement
2.	Comitment / Komitmen
3.	Satisfaction / Kepuasan
4.	Turnover / Pergantian

Menurut Newstrom dalam Wibowo (2016, hal 110)

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat mendukung atas kinerja karyawan yang baik, dimana lingkungan kerja memiliki dampak yang sangat jelas terhadap kinerja para karyawan. Lingkungan yang sesuai dengan standart akan menciptakan rasa nyaman, aman, dan tenang didalam melakukan pekerjaannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan standart akan menimbulkan rasa malas, tidak semangat serta bosan dalam melakukan perkerjaannya. Dimana ini kan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan yang nantinya akan berpengaruh juga terhadap tujuan dari perusahaan.

Tabel.III.3 Lingkungan kerja

No.	Indikator
1.	Penerangan
2.	Temperatur
3.	Kelembapan udara
4.	Sirkulasi udara
5.	Getaran mekanis
6.	Bau tidak sedap
7.	Tata warna
8.	Dekorasi
9.	Musik
10.	Keamanan

Menurut Rainer (2017)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Saya melakukan penelitian pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Sumatera Utara Medan yang beralamat di Jl. Putri Hijau, Kesawan, Medan Barat, Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini direncanakan dilakukan pada bulan Desember 2018 sampai bulan Maret 2019. Untuk perincian pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.III.4Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu															
		Desember 2018				Januari 2019				Februari 2019				Maret 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Prariset	■															
2.	Pengajuan Judul		■														
3.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■										
4.	Seminar Proposal						■										
5.	Pengumpulan data							■	■	■	■						
6.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■	■	■		
7.	Sidang meja hijau															■	

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal115) adalah wilayah yang terdiri atas objek-objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk mempelajarinya dan kemudian ditarik kesimpulan, atau Populasi penelitian berisi tentang apa atau siapa target populasi penelitian dan berapa jumlah elemen populasi. Berdasarkan pernyataan diatas maka populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada Televisi Republik Indonesia (TVRI) Stasiun Sumatera Utara Medan, berjumlah 168 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014, hal 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n= Ukuran sampel

N= Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan (misal, 1%, 5%, 10%)

Dengan rumus tersebut maka diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti sebagai berikut:

$$n = \frac{168}{1 + (168 \times 0,10^2)}$$

n = 62,6 digenapkan menjadi 63 karyawan

Hasil dari hitungan rumus Slovin sebanyak 63 orang karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

1. Wawancara

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan pertanyaan yang dibutuhkan.

2. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan pembagian tugas pegawai.

3. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut Ghozali (2016, hal 47) skala yang sering dipakai dalam penyusunan Questionnaire adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat referensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut.

Tabel.III.5 Instrumen Skala Likert

No.	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya data yang diperoleh dari hasil penyebaran angket tersebut dilakukan tes untuk mengetahui validitas dan realibilitas dari data tersebut.

a. Uji Validitas

1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrumen penelitian yang telah dibuat. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

2) Rumus statistik untuk pengujian validitas

$$r = \frac{\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Juliandi dan Irfan (2013, hal 79)

Dimana:

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum X_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum Y_i^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum X_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum Y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum X_i Y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

3) Kriteria pengujian validitas instrument

a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan signifikan $\alpha = 0,05$, maka hasilnya valid

b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan signifikan $\alpha = 0,05$, maka hasilnya tidak valid

b. Uji Reliabilitas

1) Tujuan melakukan pengujian reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrument penelitian yang telah dibuat. Reliabel berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

2) Rumus statistik untuk pengujian reliabilitas

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dimana:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butiran pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variabel butir

σ_1^2 = Varians total

3) Kriteria pengujian:

a) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \geq 0,06$ maka instrumen tergolong reliabel

b) Jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha \leq 0,06$ maka instrumen tergolong tidak reliabel

F. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016, hal 245) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai dilapangan.

Dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan dalam skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif yaitu metode analisis data yang dilakukan dengan mengumpulkan data, menyusun, merumuskan dan menafsirkan serta menganalisis data yang telah diperolehnya sehingga memberikan gambaran mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam hipotesis penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan program software SPSS 23 windows. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y_1 = Kinerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Variabel X_1 (Motivasi)

b_2 = Koefisien Regresi Variabel X_2 (Lingkungan Kerja)

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Lingkungan Kerja

e = Persentase Kesalahan (0,5)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan ke dalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolonieritas, dan heteroskedastisitas. Cara yang digunakan untuk menguji penyimpangan asumsi klasik adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016, hal 154) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016, hal 103-104) “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).” Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- 2) Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0.90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antara variabel

independen tidak berarti bebas multikolonieritas. Multikolonieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

- 3) Multikolonieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation faktor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$). Nilai Cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang sama dapat ditolerir. Sebagai missal nilai tolerance = 0.10 sama dengan tingkat kolonieritas 0.95. Walaupun multikolonieritas dapat dideteksi dengan nilai tolerance dan VIF, tetapi masih tetap tidak mengetahui variabel independen mana sajakah yang berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali(2016, hal 134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas

dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Kebanyakan data *crosssection* mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat digunakan uji dengan rumus:

$$t = r_{xy} \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r^2}}$$

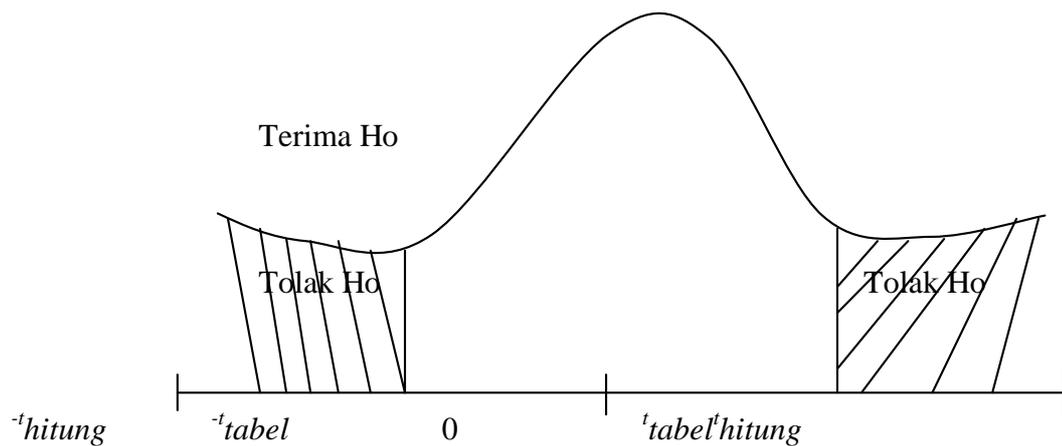
Sugiyono (2010, hal 184)

Dimana:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel



Gambar.III.1Kriteria Pengajuan Hipotesis Secara Parsial

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan digunakan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada TVRI Stasiun Sumatera Utara dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 5\%$).

Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variable bebas dengan variable terikat secara serentak digunakan Uji F dengan rumus sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

sugiyono(2010, hal 192)

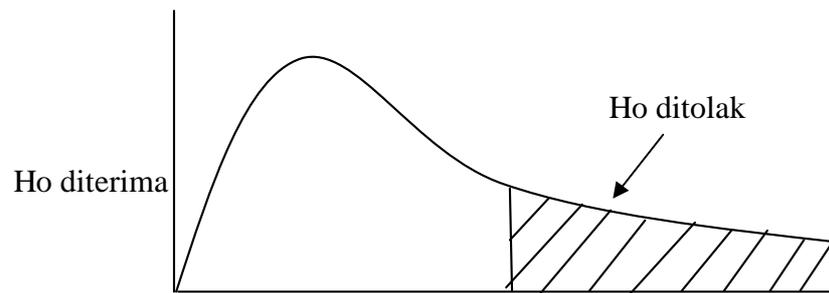
Dimana:

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan f table



Gambar.III.2Kriteria Pengajuan Hipotesis Secara Simultan

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

sugiyono(2012, hal 259)

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari data yang sudah diolah penulis sudah menyebarkan sebanyak 63 angket untuk tiap tiap responden, identitas diri yang ditanyakan adalah, Jenis kelamin, Usia dan Masa Kerja, gambaran hasil penelitian akan jelaskan dibawah ini

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis kelamin

	Frequency	Percent
Valid laki laki	48	76.2
perempuan	15	23.8
Total	63	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase jenis kelamin responden, dimana responden yang berjenis kelamin laki laki berjumlah 45 orang (71,4%), dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 18 orang (28,6%).

b. Pendidikan Responden

Tabek IV,2
Pendidikan

	Frequency	Percent
Valid SMA	44	69.8
Diploma	9	14.3
Strata	10	15.9
Total	63	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase pendidikan responden dimana responden berpendidikan SMA berjumlah 44 orang, responden yang tamatan Diploma berjumlah 9 orang dan yang berpendidikan Strata berjumlah 10 orang

c. Lama Kerja Responden

Tabel IV.3
lama kerja

	Frequency	Percent
Valid 0-10 tahun	20	31.7
11-20 tahun	32	50.8
diasas 20 tahun	11	17.5
Total	63	100.0

Dari tabel diatas terlihat persentase lama kerja responden dimana responden yang sudah bekerja selama 0-10 tahun berjumlah 20 orang (31,7%), lalu responden yang sudah bekerja selama 11-20 tahun berjumlah 32 orang (50,8%) dan responden yang sudah bekerja diatas 25 tahun tahun berjumlah 11 orang (17,5%).

2. Uji Instrument Penelitian

a. Persentase Jawaban Responden

Dibawah ini akan dijelaskan persentase jawaban responden untuk masing masing item pernyataan

Tabel IV.4
Persentase jawaban variabel Motivasi

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	-	-	48	76,2%	15	23,8%	63	100
P2	-	-	-	-	-	-	46	73,0%	17	27,0%	63	100
P3	-	-	-	-	-	-	48	76,2%	15	23,8%	63	100
P4	-	-	-	-	-	-	48	76,2%	15	23,8%	63	100

P5	-	-	-	-	-	-	46	73,0%	17	27,0%	63	100
P6	-	-	-	-	1	1,6%	43	68,3%	19	30,2%	63	100
P7	-	-	-	-	1	1,6%	44	69,8%	18	28,6%	63	100
P8	-	-	-	-	1	1,6%	41	65,1%	21	33,3%	63	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah :

- 1) Pada butir pernyataan 1 (Saya bekerja dengan antusias setiap waktu dikantor) 48 responden (76,2%) menjawab setuju, 15 responden (23,8%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada butir pernyataan 2 (Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja) 46 responden (73,0%) menjawab setuju, 17 responden (27,0%) menjawab sangat setuju.
- 3) Pada butir pernyataan 3 (Saya akan tetap bekerja di kantor tempat saya bernaung sekarang) 48 responden (76,2%) menjawab setuju, 15 responden (23,8%) menjawab sangat setuju.
- 4) Pada butir pernyataan 4 (Dengan kenaikan jabatan akan membuat saya lebih setia dengan perusahaan) 48 responden (76,2%) menjawab setuju, 15 responden (23,8%) menjawab sangat setuju.
- 5) Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu merasa puas ketika bekerja disini) 46 responden (73,0%) menjawab setuju, 17 responden (27,0%) menjawab sangat setuju.
- 6) Pada butir pernyataan 6 (Saya mendapatkan apa yang saya inginkan di tempat kerja saya) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 43 responden (68,3%) menjawab setuju, 19 responden (30,2%) menjawab sangat setuju.

- 7) Pada butir pernyataan 7 (Kantor di tempat saya bekerja jarang melakukan pergantian pegawai) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 44 responden (69,8%) menjawab setuju, 18 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
- 8) Pada butir pernyataan 8 (Perusahaan tempat saya bekerja menjamin taraf hidup karyawannya) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (65,1%) menjawab setuju, 21 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.5
Persentase jawaban variabel Lingkungan Kerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	1	1,6%	44	69,8%	18	28,6%	63	100
P2	-	-	-	-	-	-	44	69,8%	19	30,2%	63	100
P3	-	-	-	-	2	3,2%	43	68,3%	18	28,6%	63	100
P4	-	-	-	-	1	1,6%	45	71,4%	17	27,0%	63	100
P5	-	-	-	-	1	1,6%	45	71,4%	17	27,0%	63	100
P6	-	-	-	-	2	3,2%	47	74,6%	14	22,2%	63	100
P7	-	-	3	4,8%	22	34,9%	31	49,2%	7	11,1%	63	100
P8	-	-	-	-	2	3,2%	41	65,1%	20	31,7%	63	100
P9	-	-	1	1,6%	1	1,6%	41	65,1%	20	31,7%	63	100
P10	-	-	-	-	1	1,6%	40	63,5	22	34,9%	63	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- 1) Pada butir pernyataan 1 (kondisi penerangan di kantor saya cukup baik) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 44 responden (69,8%) menjawab setuju, 18 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada butir pernyataan 2 (Cahaya dari lampu yang ada diruangan saya tidak membuat mata sakit) 44 responden (69,8%) menjawab setuju, 19 responden (30,2%) menjawab sangat setuju.

- 3) Pada butir pernyataan 3 (Suhu ruangan dikantor saya nyaman untuk berkerja) 2 responden (3,2%) menjawab kurang setuju, 43 responden (68,3%) menjawab setuju, 18 responden (28,6%) menjawab sangat setuju.
- 4) Pada butir pernyataan 4 (Saya tidak bisa bekerja di ruangan yang terlalu panas atau dingin) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 45 responden (71,4%) menjawab setuju, 17 responden (27,0%) menjawab sangat setuju.
- 5) Pada butir pernyataan 5 (kondisi ruangan kerja saya tidak sumpek) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 45 responden (71,4%) menjawab setuju, 17 responden (27,0%) menjawab sangat setuju.
- 6) Pada butir pernyataan 6 (Kondisi kelembapan udara di kantor saya sudah sesuai dengan yang saya inginkan) 2 responden (3,2%) menjawab kurang setuju, 47 responden (74,6%) menjawab setuju, 14 responden (22,2%) menjawab sangat setuju.
- 7) Pada butir pernyataan 7 (Pendingin ruangan bekerja dengan cukup baik sehingga aliran udara di dalam ruangan saya lebih lancar) 3 responden (4,8%) menjawab tidak setuju, 22 responden (34,9%) kurang setuju, 31 responden (49,2%) menjawab setuju, 7 responden (11,1%) menjawab sangat setuju.
- 8) Pada butir pernyataan 8 (Ventilasi yang ada di ruang kerja saya sudah cukup) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (65,1%) menjawab setuju, 21 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
- 9) Pada butir pernyataan 9 (Security yang ada di perusahaan sudah menjamin keamanan saya dalam bekerja) 1 responden (1,6%) menjawab tidak setuju,

1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (65,1%) menjawab setuju, 20 responden (31,7%) menjawab sangat setuju.

10) Pada butir pernyataan 10 (Keamanan lingkungan kantor saya sudah terjaga dengan baik) 1 responden (1,6%) menjawab tidak setuju, 40 responden (63,5%) menjawab setuju, 22 responden (34,9%) menjawab sangat setuju.

Tabel IV.6
Persentase jawaban responden variabel kinerja

No. Item	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
P1	-	-	-	-	4	5,3%	36	57,1%	23	36,5%	63	100
P2	-	-	-	-	3	4,0%	37	58,7%	23	36,5%	63	100
P3	-	-	-	-	3	4,8%	41	65,1%	19	30,2%	63	100
P4	-	-	-	-	8	12,7%	32	50,8%	23	36,5%	63	100
P5	-	-	-	-	3	4,8%	34	54,0%	26	41,3%	63	100
P6	-	-	-	-			37	58,7%	26	41,3%	63	100
P7	-	-	-	-	1	1,6%	37	58,7%	25	39,7%	63	100
P8	-	-	-	-	1	1,6%	38	60,3%	24	38,1%	63	100
P9	-	-	-	-	1	1,6%	39	61,9%	23	36,5%	63	100
P10	-	-	-	-	-	-	39	61,9%	24	38,1%	63	100
P11	-	-	-	-	-	-	38	60,3%	25	39,7%	63	100
P12	-	-	-	-	-	-	36	57,1%	27	42,9%	63	100
P13	-	-	-	-	1	1,6%	41	65,1%	21	33,3%	63	100
P14	-	-	-	-	1	1,6%	41	65,1%	21	33,3%	63	100

Penjelasan dari tabel diatas adalah

- 1) Pada butir pernyataan 1 (Saya memahami tujuan pekerjaan saya) 4 responden (6,3%) menjawab kurang setuju, 36 responden (57,1%) menjawab setuju, 23 responden (36,5%) menjawab sangat setuju.
- 2) Pada butir pernyataan 2 (Saya memahami kondisi perusahaan dan target yang ingin di capai perusahaan) 3 responden (4,8%) menjawab kurang setuju, 37 responden (58,7%) menjawab setuju, 23 responden (36,5%) menjawab sangat setuju.

- 3) Pada butir pernyataan 3 (Saya sudah menjalankan pekerjaan saya sesuai dengan standart perusahaan) 3 responden (4,8%) menjawab kurang setuju, 41 responden (65,1%) menjawab setuju, 19 responden (30,2%) menjawab sangat setuju.
- 4) Pada butir pernyataan 4 (Hasil kerja saya selalu mendapat respon dari perusahaan) 8 responden (12,7%) menjawab kurang setuju, 32 responden (50,8%) menjawab setuju, 23 responden (36,5%) menjawab sangat setuju.
- 5) Pada butir pernyataan 5 (Saya selalu melakukan evaluasi untuk pekerjaan yang sudah saya kerjakan) 3 responden (4,8%) menjawab kurang setuju, 34 responden (54,0%) menjawab setuju, 26 responden (41,3%) menjawab sangat setuju.
- 6) Pada butir pernyataan 6 (Saya memiliki alat yang cukup mempermudah pekerjaan saya) 37 responden (58,7%) menjawab setuju, 26 responden (41,3%) menjawab sangat setuju.
- 7) Pada butir pernyataan 7 (Sarana untuk mempermudah pekerjaan saya sudah disediakan lengkap oleh perusahaan) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 37 responden (58,7%) menjawab setuju, 25 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.
- 8) Pada butir pernyataan 8 (Alat – alat yang ada di perusahaan saya sudah memadai) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 38 responden (60,3%) menjawab setuju, 24 responden (38,1%) menjawab sangat setuju.

- 9) Pada butir pernyataan 9 (Alat Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 39 responden (61,9%) menjawab setuju, 23 responden (36,5%) menjawab sangat setuju.
- 10) Pada butir pernyataan 10 (Saya selalu memiliki inisiatif untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan yang kadang muncul) 39 responden (61,9%) menjawab setuju, 24 responden (38,1%) menjawab sangat setuju.
- 11) Pada butir pernyataan 11 (Saya bekerja dengan giat karena saya mengharapkan insentif yang cukup) 38 responden (60,3%) menjawab setuju, 25 responden (39,7%) menjawab sangat setuju.
- 12) Pada butir pernyataan 12 (Dengan memaksimalkan kinerja saya, maka saya bisa menjamin pekerjaan saya di depan atasan) 36 responden (57,1%) menjawab setuju, 27 responden (42,9%) menjawab sangat setuju.
- 13) Pada butir pernyataan 13 (Saya diberikan peluang untuk bisa meningkatkan jabatan saya) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (65,1%) menjawab setuju, 21 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.
- 14) Pada butir pernyataan 14 (Perusahaan dengan memberikan kesempatan kenaikan jabatan untuk pegawai yang berprestasi) 1 responden (1,6%) menjawab kurang setuju, 41 responden (65,1%) menjawab setuju, 21 responden (33,3%) menjawab sangat setuju.

b. Uji Validitas Dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Kriteria pengujian validitas dilihat dari hasil yang di dapat dari pengujian validitas dengan membandingkan niali r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan jumlah responden sebanyak 63 orang dan sig ditaraf 0,05 diperoleh t tabel senilai 2,44, jika r_{hitung} lebih besar r_{tabel} maka instrument penelitian dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument penelitian dinyatakan tidak valid sehingga harus dibuang untuk penelitian selanjutnya. hasil dari pengujian validitas bisa dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel IV.7
Hasil Validitas Motivasi

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,835	0,244	Valid
2	0,891	0,244	Valid
3	0,799	0,244	Valid
4	0,859	0,244	Valid
5	0,810	0,244	Valid
6	0,877	0,244	Valid
7	0,892	0,244	Valid
8	0,831	0,244	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel IV.8
Hasil Validitas Lingkungan Kerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,776	0,244	Valid
2	0,751	0,244	Valid
3	0,833	0,244	Valid
4	0,809	0,244	Valid
5	0,836	0,244	Valid
6	0,836	0,244	Valid
7	0,320	0,244	Valid
8	0,801	0,244	Valid
9	0,804	0,244	Valid
10	0,741	0,244	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Tabel IV.9
Hasil Validitas Kinerja

No. Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0,631	0,244	Valid
2	0,713	0,244	Valid
3	0,633	0,244	Valid
4	0,788	0,244	Valid
5	0,772	0,244	Valid
6	0,742	0,244	Valid
7	0,590	0,244	Valid
8	0,694	0,244	Valid
9	0,726	0,244	Valid
10	0,706	0,244	Valid
11	0,666	0,244	Valid
12	0,797	0,244	Valid
13	0,716	0,244	Valid
14	0,799	0,244	Valid

Sumber (penelitian 2019)

Dari tabel diatas terlihat semua instrument bernilai diatas 0,244 artinya semua instrument penelitian bisa lanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

2) Uji Reliabilitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan sudah tepat dan konsisten. Artinya adalah apakah angket yang penulis gunakan sekarang akan memberikan hasil yang sama jika digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda atau waktu mendatang, kriteria pengujiannya adalah

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $cronbach\ alpha \geq 0.6$ maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $cronbach\ alpha \leq 0.6$ maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

Tabel 4.10
Uji Realibilitas Instrument

Instrument	Nilai realibilitas	Status
Motivasi	0,799	Reliable
Lingkungan Kerja	0,832	Reliable
Kinerja	0,883	Reliable

Bedasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien dengan intrepertasi realibilitas lebih tinggi dari 0,6 dengan demikian seluruh instrument variable penelitian ini adalah adalah reliable atau layak, sehingga data yang digunakan untuk analisis berikutnya juga layak, karena reliable (bisa dipercaya)

3. Uji Regressi Linear Berganda

Untuk menguji pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) menggunakan *multiple regression analysis model* (model analisis regresi berganda). Kriteria pengujiannya bisa dilihat seperti berikut ini:

Tabel IV.11
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.130	5.761		2.106	.039
TOTALX1	.604	.221	.344	2.732	.008
TOTALX2	.665	.186	.450	3.581	.001

a. Dependent Variable: TOTALLY

Model persamaan diatas adalah

$$Y=12.130+0,604+0,665+e$$

Penjelasannya Adalah

Model persamaan diatas bermakna:

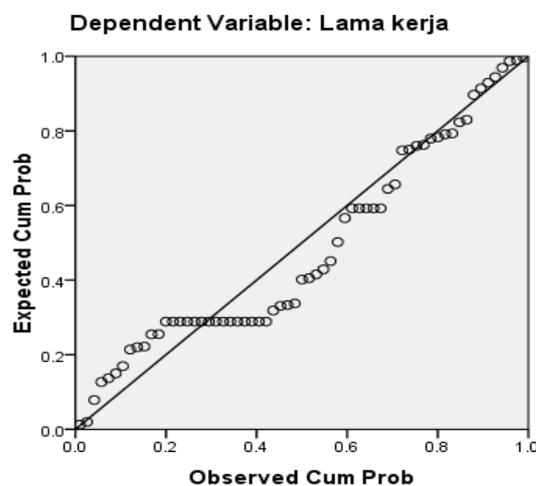
- a. nilai konstanta sebesar = 12.130 menunjukkan variabel independen yaitu karakteristik individu dan komitmen organisasi dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) maka akan menaikkan kinerja senilai 12.130%
- b. nilai koefisien regresi X_1 adalah sebesar 0, 604 menunjukkan bahwa jika karakteristik individu mengalami peningkatan maka akan menaikkan kinerja senilai 6.04 %.
- c. nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar 0. 665 menunjukkan bahwa jika komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 % maka akan menaikkan loyalitas konsumen sebesar 6,65 %.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

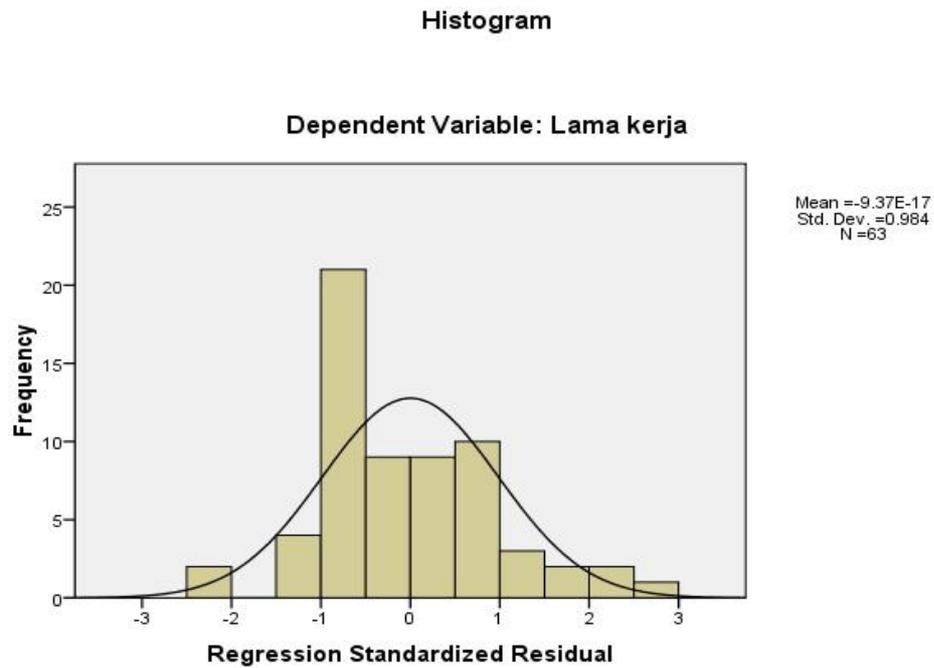
Terdapat dua cara untuk melakukan uji normalitas pertama adalah dengan melihat gambar normalitas dan cara berikutnya adalah dengan cara melihat histogram normalitas seperti berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1 Uji Normalitas

Gambar IV.1 mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal dikarenakan berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Gambar IV.2 Histogram

Dari gambar diatas terlihat distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Artinya penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi yang kuat antar variable independen ketentuan pengujiannya bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Coefficients^a

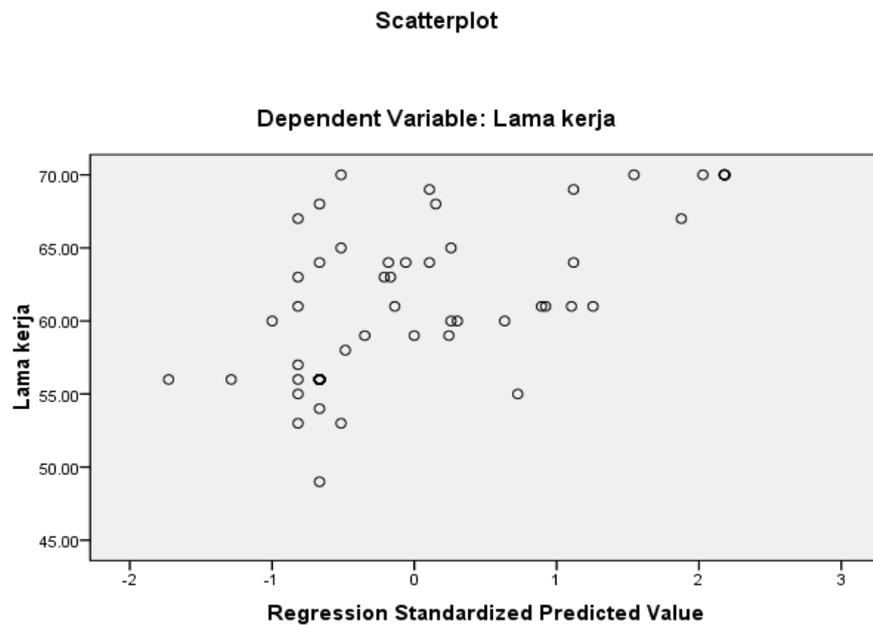
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	.480	2.084
Lingkungan Kerja	.480	2.084

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas bisa Kedua variable independent yakni X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas tolenransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam varaibel independent penelitian ini karena Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan meilhat nilai factor inflasi varian (*Variance inflasi Factor / VIF*) Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikoliniearitas.

c. Uji Heterodekasitas

Heterokedastisitas digunakan unbtuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterodekdasitas.



Gambar IV.3 Scatterplot

Gambar diatas telah menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas teratur, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas “ pada tabel regressi.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji parsial)

Tabel IV.13
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.130	5.761		2.106	.039
	Motivasi	.604	.221	.344	2.732	.008
	lingkungan kerja	.665	.186	.450	3.581	.001

Tabel IV.13
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.130	5.761		2.106	.039
Motivasi	.604	.221	.344	2.732	.008
lingkungan kerja	.665	.186	.450	3.581	.001

a. Dependent Variable: kinerja

1) Pengujian Motivasi Dengan Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel motivasi senilai 2.732, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ ($63-2=61$) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ($2.732 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,008 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja

2) Pengujian Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Dari tabel diatas diperoleh nilai t untuk variabel motivasi senilai 3.581, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ ($63-2=61$) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t hitung > dari t tabel ($3.581 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai 0,001 lebih rendah dari 0,05 sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen

Kriteria pengujiannya adalah

- 1) $H_0: \rho = 0$, artinya motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.
- 2) $H_0: \rho \neq 0$, artinya, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.
- 2) Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak, motivasi, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.

Tabel IV,13
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1008.210	2	504.105	35.828	.000 ^a
	Residual	844.203	60	14.070		
	Total	1852.413	62			

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

b. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas terlihat nilai untuk F hitung 35.828 dan signifikan bernilai 0,000 , untuk masing-masing variabel bebas, untuk uji kesalahan 5% (0,05) uji 2 pihak dan $dk = n-2$ ($63-2 = 61$) diperoleh nilai f hitung = 3,15 dalam hal ini $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35.828 > 3.15$) , maka H_0 ditolak, artinya, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya H_0 ditolak, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan.

6. Koefisien Determinasi

Tabel IV.15
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.544	.529	3.75101

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

Nilai *R Square* sebesar 0,544 berarti 54,4 % besaran ikatan variabel, motivasi, dan kompensasi terhadap Disiplin kerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Nilai t untuk variabel motivasi senilai 2.732, dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk = n-2$ ($63-2=61$) diperoleh nilai t tabel yaitu 1,999, dalam hal ini nilai t

hitung $>$ dari t tabel ($2.732 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai $0,008$ lebih rendah dari $0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, penelitian ini menerima Hipotesis bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap kinerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara. Hasil (outcome) mencakup apapun yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya atau perusahaan. Beberapa hasil seperti rasa puas setelah menyelesaikan tugas yang menantang, rasa puas memiliki wewenang, rasa senang mengerjakan suatu pekerjaan, akan memotivasi perilaku orang secara intinsik. Sedangkan imbalan gaji, bonus dan tunjangan, memotivasi perilaku orang secara ekstrinsik. Hal ini sejalan dengan penelitian Jufrizen (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo.

2. Hubungan Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Nilai t untuk variabel lingkungan kerja adalah senilai 3.581 , dengan uji kesalah 2 pihak dan $dk=n-2$ ($63-2=61$) diperoleh nilai t tabel yaitu $1,999$, dalam hal ini nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3.581 > 1,999$) artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja, lalu lihat juga taraf signifikan yang bernilai $0,001$ lebih rendah dari $0,05$ sehingga H_0 ditolak sehingga dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja, penelitian ini menerima hipotesis, bahwa bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada TVRI Stasiun Sumatera Utara, Menurut Imam (2016) Lingkungan kerja

memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Untuk pencapaian kinerja karyawan yang baik perusahaan harus dapat mengkondisikan bagaimana dan seperti apa lingkungan kerja yang cocok dan nyaman bagi para karyawan, dengan terpenuhinya perlengkapan yang dibutuhkan itu cenderung lebih disukai oleh karyawan serta terjalinnya hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan dan atasan, Adanya lingkungan kerja yang fasilitasnya lengkap, keadaan yang kondusif dan hubungan kerja yang baik seperti itu, memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan baik serta dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengendali seluruh kegiatan yang ada dalam suatu perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Gardjito, Musadieg, Nurtjahjono (2014) menyimpulkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan.

3 . Hubungan Motivasi dan Lingkungan kerja Dengan Kinerja

Uji secara simultan menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($35.828 > 3.15$), maka H_0 ditolak, artinya, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, lalu terlihat pula nilai signifikan yang bernilai 0,000 sedang taraf yang di tentukan adalah 0,05, dalam hal ini ($0,000 < 0,05$) artinya peneliti ini menerima hipotesis bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, H_0 ditolak, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, hal ini sejalan dengan penelitian oleh

Rusmawita (2016) menyimpulkan bahwasannya motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Mamuju Utara. dan menurut Imam, Mayowan (2016) menyimpulkan bahwasannya ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh antara motivasi dan kinerja di TVRI Stasiun Sumatra Utara Medan karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, serta menerima hipotesis bahwa Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan
2. Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja dan kinerja di TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan karena nilai t hitung $>$ t tabel dan signifikan yang lebih rendah dari 0,05, serta menerima hipotesis bahwa Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan
3. Uji Secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja di TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan, dan menerima hipotesis bahwa, Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada TVRI Stasiun Sumatera Utara Medan

B. Saran

Hal hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya adalah:

1. Masih terdapat responden yang merasa pendingin udara belum bekerja dengan maksimal sehingga membuat kondisi udara dalam ruang tidak lancar.

2. Perlunya perusahaan memberikan kepada karyawannya apresiasi atas kerja yang sudah mereka capai karena dari hasil angket yang disebar ada beberapa responden yang masih belum dihargai kerja kerasnya.
3. Kepada peneliti selanjutnya penulis menyarankan agar membuat penelitian mengenai inovasi kerja karena bisa dibidang TVRI kalah dengan televisi Swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- Bismala, Lila. Arianty, Nel.dan Farida, Titin. (2017), *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*, Penerbit Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli, Medan
- Daulay, Raihanah. Pasaribu, Hazmanan Khair. Putri, Linzzy Pratami, dan Astuti, Rini. (2016), *Manajemen*, Penerbit USU Press, Medan
- Edison, Emron. Anwar, Yohnydan Komariyah, Imas. (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Eliyanto (2018) Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen, *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1):169-181
- Fahmi, Irham. (2018) *Manajemen Kinerja*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Gardjito, Aldo Herlambang. Musadieq, Mochammad Al.dan Nurtjahjono, Gunawan Eko. (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1): 1-8
- Ghozali, Imam. (2016) *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Penerbit Erlangga, Jl. H. Baping Raya No. 100 Ciracas, Jakarta
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014), Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2): 176-184
- Hanafi, Bayu Dwilaksono. (2017), Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT Bnilifeinsurance, *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)*, 5(1): 73-89
- Imam, Mohammad Hairul.Mukzam, M. Djudi dan Mayowan, Yuniadi. (2016), Pegasus Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area Situbondo), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 40(2):123-129
- Inbar, Noor Rika Dinata. Astuti, Endang Siti.dan Sulisty, M.Cahyo Widy. (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2): 84-92

- Jufrizen (2017), Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan, *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1): 27-34, DOI:10.5281/zenodo.1036809
- Karyoto (2016), *Dasar-Dasar Manajemen – Teori, Definisi dan Konsep*, C.V ANDI OFFSET (Penerbit ANDI), Yogyakarta
- Lubis, Yusniar. Hermanto, Bambang. dan Edison, Emron.(2018), *Manajemen Dan Riset SumberDaya Manusia*, Penerbit ALFABETA, Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kesebelas, Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Norianggono, Yacinda Chresstela Prasadya. Hamid, Djamhurdan Ruhana, Ika. (2014), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2): 1-10
- Reiner, dan Dedi. (2017), *Pengertian Lingkungan kerja, Jenis, Manfaat, Faktor Yang Mempengaruhi Indikator Terlengkap*. <http://www.sepengetahuan.com>, Diakses 15 desember 2018
- Ruky (2001), *Sistem Manajemen Kinerja (Performance Management System) Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jl. Palmerah Barat 33-37, Jakarta
- Rosa, Hendiri. (2015) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak, *E-jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2) 189
- Rusmawita (2016), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Mamuju Utara, *Jurnal Katalogis*, 4(5):121-127
- Siagian, Sondang P. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sofyan, dan Kahirani, (2013), Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bappda, Malikussaleh Industri Engineering. Teknik Industri, Malikussaleh. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2(1): 1-6
- Solihin, Ismail. (2009), *Pengantar Manajemen*, Penerbit Erlangga, Jl. H. Baping Raya No. 100 Ciracas, Jakarta
- Sugiyono (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabteha: Bandung.

- Sugiyono (2012), *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, (2018), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan praktik untuk Organisasi Publik*, Penerbit GAVA MEDIA Anggota IKAPI DIY Klitern Lor GK III / 15 Yogyakarta
- Supriyanto, Heridan Mukzam, Djudi.(2018), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(1): 141-146
- Sutrisno, Edy. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi viii)*, Jakarta: Prendamedia Group
- Wibowo (2016), *Perilaku Dalam Organisasi*, Penerbit PT RajaGrafindo Persada, Jakarta