

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN  
(PERSERO) KANWIL 1 MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)  
Program Studi Manajemen*

**Oleh:**

**ADE DWI FADILAH  
NPM. 1305160420**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**Ade Dwi Fadilah. 1305160420. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Skripsi. 2017**

Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi suatu hal yang paling krusial yang perlu mendapat perhatian lebih. Kinerja karyawan banyak bergantung pada variabel-variabel lain yang mendukung kinerja itu sendiri. Beberapa faktor yang dinilai berpengaruh diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi kerja karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang berjumlah 60 orang. Sedangkan sampel diambil adalah total sampling (sampel jenuh) sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, yaitu 60 orang responden menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien regresi.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dapat dilihat melalui uji F diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ ; maka dihasilkan  $182,742 > 3,159$  sehingga disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Besar pengaruh tersebut adalah sebesar 85,6%.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal, guna memenuhi syarat untuk seminar proposal pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam penulis ucapkan kehadiran Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umatnya kejalan kebenaran.

Di dalam penulisan proposal ini penulis telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalamnya. Untuk itu, penulis dengan rasa rendah hati bersedia menerima kritik dan saran yang sifatnya menambah kesempurnaan tulisan ini dari semua pihak.

Dalam mempersiapkan porposal ini, penulis banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu, pada kesempatan ini izinkanlah penulis untuk mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Parly dan Ibunda Afrida Yudhiani Sinaga dan Kakanda Yoan Viti Festary tercinta yang telah banyak memberikan motivasi dan semangat bagi penulis baik moril maupun materi sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas laporan magang ini sesuai dengan waktu yang ditentukan
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE., MM., M.Si. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
5. Bapak Ade Gunawan, SE., M.Si Selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Ketua Jurusan dan Dosen Pembimbing sekaligus ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jufrizen ST., M.SiSelaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Lintong P. Panjaitan, SE selaku Kepala Humas PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan riset.
10. Kepada teman-teman seperjuangan Elsi Fazlianda, Ade Ifthira, Trias Windi Agustina, dan Sri Trias Yolanda yang telah banyak memberi bantuan dan motivasi pada penulis.
11. Kepada teman-teman Kelas H Manajemen Tahun 2013 yang dapat penulis cantumkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, saran dan dukungan yang tak terhingga.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini dapat disetujui dan bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Februari 2017  
Penulis

**ADE DWI FADILAH**  
**NPM. 1305160420**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	8
1. Kinerja .....	8
1.1.Pengertian Kinerja.....	8
1.2.Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	9
1.3.Manfaat Kinerja .....	10
1.4.Indikator Kinerja .....	11
2. Lingkungan Kerja .....	12
2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	12
2.2 Faktor faktor Lingkungan Kerja .....	13
2.3 Indikator lingkungan kerja .....	18
3. Motivasi Kerja.....	20
3.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	20
3.2 Faktor faktor yang mempengaruhi Motivasi .....	20
3.3 Hal-hal yang harus diperhatikan dalam pemberian Motivasi .....	24
3.4 Indikator Motivasi kerja .....	26
B. Kerangka Konseptual .....	29
C. Hipotesis .....	31

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional .....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	37
D. Populasi dan Sampel .....	38
E. Teknik Pengumpulan Data .....	39
F. Teknik Analisis Data.....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>47</b>
A. Hasil Penelitian .....	47
B. Analisis Data Penelitian.....	52
C. Pembahasan.....	60
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
A. Kesimpulan .....	63
B. Saran.....	64
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Jadwal Penelitian.....	38
Tabel III.2 Jumlah Populasi .....	38
Tabel III.3 Skala Likert.....	40
Tabel IV.1 Skala Likert .....	47
Tabel IV.2 Jenis Kelamin .....	48
Tabel IV.3 Usia .....	49
Tabel IV.4 Tingkat Pendidikan .....	49
Tabel IV.5 Skor Angket untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja).....	50
Tabel IV.6 Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi Kerja).....	51
Tabel IV.7 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan) .....	51
Tabel IV.8 Nilai Tolerance dan VIF.....	54
Tabel IV.9 Coefficient Regresi Linier Berganda .....	56
Tabel IV.10 Coefficient Regresi Linier Berganda .....	57

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Paradigma Peneliitian X1 - Y.....	29
Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian X2 - Y.....	30
Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian X1, X2 – Y.....	31
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	45
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
Gambar IV.1 Uji Normalitas Menggunakan Metode P-Plot.....	53
Gambar IV.2 Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot.....	55
Gambar IV.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Gambar IV.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Nilai F.....	60

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Karyawan merupakan aset penting yang wajib dijaga oleh perusahaan. Dalam proses pencapaian tujuan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang berkualitas menghasilkan barang ataupun jasa, untuk dapat terus bersaing di dunia usaha, perusahaan harus selalu dapat mengembangkan faktor - faktor yang mampu mempengaruhi pencapaian tujuan organisasinya. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh tersebut adalah kinerja karyawan. Karena karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, sehingga karyawan menjadi poros dalam berjalannya suatu badan usaha.

Hasibuan (2013, hal. 117) menyatakan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan peraturan atau perjanjian. Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Kinerja karyawan merupakan hasil dari pencapaian kerja yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standart kerja yang ada di dalam organisasi ataupun didalam instansi kerja. Menurut Noor (2013, hal. 272) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja seseorang karyawan terhadap

perusahaan sering kali menjadi hal yang sangat penting dalam dunia kerja. Setiap perusahaan ingin pegawainya memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Agar terciptanya kinerja yang baik dikalangan pegawai, maka dibutuhkan Lingkungan kerja yang baik dari perusahaan dan motivasi kerja yang baik dari karyawan.

Pegadaian merupakan salah satu lembaga keuangan bukan bank di Indonesia yang mempunyai aktifitas pembiayaan kebutuhan masyarakat, baik bersifat produktif maupun konsumtif, dengan menggunakan hukum gadai. Pada dasarnya transaksi pembiayaan yang dilakukan oleh pegadaian sama dengan prinsip pinjaman melalui lembaga perbankan, namun yang membedakannya adalah dasar hukum yang digunakan yaitu hukum gadai. Di Indonesia, lembaga pembiayaan dengan menggunakan dasar hukum gadai bersifat monopoli, yaitu dikenal dengan Perusahaan Umum Pegadaian. Tugas utama Perum Pegadaian adalah memberikan pinjaman kepada masyarakat berdasarkan hukum gadai untuk mencegah berkembangnya kegiatan informal atau lembaga lainnya yang memberikan pinjaman dengan tingkat bunga yang sangat tinggi dan merugikan. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Pegadaian (Persero) yang kantor wilayahnya terletak di Jl. Pegadaian No. 112 Medan.

Faktor yang membentuk kinerja karyawan Menurut Gibson, (2008, hal. 123-124) adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari

kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi, dan karir.

Kemudian faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2015, hal. 183) adalah hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, dan sirkulasi udara. Hal ini sesuai dengan konsep lingkungan kerja bahwa segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam kehidupan yang senantiasa berkembang dan segala hal terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan tersebut dapat berjalan.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dimiliki individu untuk mencapai tujuan tertentu dan merupakan kekuatan yang muncul dari diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Selanjutnya, faktor yang membentuk motivasi menurut Sutrisno (2009, hal. 118) mengemukakan bahwa hal-hal yang mempengaruhi motivasi adalah kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab fleksibel.

Temuan penelitian Ginanjar (2013) yang menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sleman dengan koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,643 dan koefisien determinasi sebesar 0,413. Kemudian pada jurnal Malikussaleh (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat

dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selanjutnya penelitian Mahardika (2015) menyimpulkan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.

Berdasarkan survey yang dilakukan, dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat bahwa menurunnya tingkat kinerja karyawan. Hal tersebut ditandai dengan menurunnya semangat kerja karyawan, berkurangnya disiplin dan menurunnya tingkat output dan hasil kerja karyawan di PT. Pegadaian.

Selain itu, survey awal ditemukan bahwa lingkungan kerja yang terasa kurang nyaman, dan ada beberapa fasilitas kerja yang belum memadai seperti kurangnya jumlah printer dan suasana lingkungan kerja yang kurang nyaman. Hal-hal tersebut tentu mempengaruhi nilai kinerja karyawan.

Sedangkan survey awal mengenai motivasi kerja terdapat kecenderungan penurunan. Penurunan motivasi kerja tersebut dapat dilihat dari menurunnya tingkat keseriusan dan orientasi kerja karyawan, menurunnya tingkat ketekunan karyawan, serta kurangnya efisiensi pemanfaatan waktu kerja, yang dapat menghambat proses kerja karyawan.

Konsep penelitian ini merujuk pada faktor yang dikemukakan oleh Nitisemito bahwa lingkungan kerja berhubungan dengan hubungan pekerja yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja dan teori Maslow yang mengungkapkan bahwa kebutuhan yang telah dipenuhi memberi motivasi. Sehingga akan berhubungan dengan perilaku kerja seseorang.

Berdasarkan kajian-kajian di atas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar masalah yang telah dikemukakan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan Lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pada PT Pegadaian (Persero) kanwil I medan adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat karyawan jenuh dalam bekerja
2. Motivasi yang diberikan kepada karyawan belum sepenuhnya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kinerja karyawan masih kurang baik dalam melakukan penyelesaian tugas.

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi, Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan tetap yang bekerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

### **2. Rumusan Masalah**

Untuk memperjelas mengenai penelitian maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?

- b. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?
- c. Apakah ada pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan?

#### **D. Tujuan dan Manfaat penelitian**

##### **1. Tujuan penelitian**

Adapun tujuan penulis mengadakan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan,
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penulis mengadakan penelitian ini adalah :

###### **1) Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti
- b. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan
- c. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang.

3) Manfaat penelitian yang akan datang

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan dan menambah referensi perpustakaan dan untuk referensi bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Kinerja**

###### **1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya”.

Noor (2013, hal. 271) “kinerja adalah catatan dari akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktifitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Menurut James dan Nelson dalam Noor (2013, hal. 270), “kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi”.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi

## 1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sutrisno (2010, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisien, dalam hubungan dengan organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab, dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas.
- 3) Disiplin, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
- 4) Inisiatif, inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Kemudian, Menurut Lawyer (Garclh, 2008, hal. 259) dalam Noor (2013, hal. 280) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh *effort, ability and role perception*.

- 1) *Effort* adalah usaha yang dilakukan oleh karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terhadap perusahaan.
- 2) *Ability*, adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

- 3) *Role perception*, adalah persepsi karyawan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

### **1.3 Manfaat Kinerja**

Manfaat kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 10-12) adalah sebagai berikut :

- a) Manfaat kinerja bagi organisasi
- b) Manfaat kinerja bagi manajer, dan
- c) Manfaat kinerja bagi individu

Adapun penjelasan dari masing masing manfaat diatas adalah :

- 1) Manfaat kinerja bagi organisasi adalah menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai nilai, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karir, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung program perubahan budaya
- 2) Manfaat kinerja bagi manajer antara lain adalah klarifikasi kinerja dan harapan perilaku, menawarkan peluang menggunakan waktu secara berkualitas, memperbaiki kinerja tim dan individual, mengusahakan penghargaan non finansial pada staf, mengusahakan dasar untuk membantu pekerja yang kinerjanya rendah, digunakan untuk mengembangkan individu, mendukung kepemimpinan, proses motivasi dan pengembangan tim, menugaskan kerangka kerja untuk meninjau kembali kinerja dan tingkat kompetisi

- 3) Manfaat kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk : memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mendukung kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan.

#### **1.4 Indikator Kinerja**

Menurut Hersey, *et al* dalam Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Tujuan, suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih dan mengambil waktu yang tersedia.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Adapun penjelasannya sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja: Ketepatan kerja, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dari kerja seseorang.
- 2) Kuantitas kerja: *Output*, perlu diperhatikan juga bukan hanya *output* rutin, tetapi juga seberapa cepat bias menyelesaikan kerja ekstra.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan: Mengikuti instruksi, inisiatif, hati - hati, kerajinan.
- 4) Sikap: Sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama

## **2. Lingkungan Kerja**

### **2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi

lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Sedangkan lingkungan kerja yang tidak dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengertian lingkungan kerja disini menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 97) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Wibowo (2011, hal.80), bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan.

Dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja, baik yang menyangkut lingkungan kerja fisik maupun non fisik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan meningkatkan kinerja yang dihasilkan.

## **2.2 Faktor-faktor Lingkungan kerja**

Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan lingkungan kerja, yaitu Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 99), yaitu:

## 1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

### a. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan dapat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk di dalamnya apa yang diperlukan oleh para karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

### b. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik distribusi

informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

c. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. Tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik kinerja dan produktivitasnya pun mengalami peningkatan yang berarti.

d. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang bakal diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya di antara mereka.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

### 3) Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

### 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan memberikan keuntungan sebagai berikut (Assauri, 1980) dalam Sunyoto (2015, hal.40)

- a. Menaikkan produksi dan menekan biaya kerja.
- b. Memperbesar ketepatan sehingga akan memperbaiki kualitas dari barang yang dihasilkan.
- c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
- d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi.
- e. Memudahkan pengamatan dan pengawasan.
- f. Memperbaiki moral para pekerja.
- g. Lebih mudah untuk melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja terutama para pekerja yang tua umurnya dan mengurangi ketegangan di antara pekerja.
- h. Penggunaan ruang yang lebih baik.

- i. Mengurangi perputaran tenaga kerja.
  - j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang dikerjakan dan mengurangi hasil yang perlu dikerjakan kembali.
- 5) Sirkulasi udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

Cara untuk mengatur suhu udara sebagai berikut (Ahyari, 1994) dalam (Sunyoto 2015, hal.41):

a. Ventilasi yang Cukup

Ruang dengan ventilasi yang baik akan dapat menjamin pertukaran udara, sehingga akan mengurangi hawa panas yang dirasakan oleh para karyawan dalam bekerja, karena udara di dalam ruangan akan menjadi terasa sejuk dan tidak lembab, serta tidak kotor. Hal ini dapat membantu memelihara kesehatan para pekerja.

b. Pemasangan Kipas Angin tau AC

Sirkulasi udara dapat dibantu dengan pemasangan kipas angin yang proporsional dengan luas ruang kerja. Di samping itu agar ruang kerja nyaman dan sejuk dapat pula dipasang AC, sehingga membuat para karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

c. Pemasangan *Humidifier*

Dengar alat pengatur kelembapan suhu udara, maka akan dapat diketahui dengan tingkat kelembapan udara di ruang kerja dan ini dapat sebagai upaya preventif, agar karyawan bekerja dengan lebih tenang.

## 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

### **2.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 101) terdiri dari:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan karyawan
- 3) Tersedianya fasilitas bagi karyawan

Berikut ini adalah penjelasannya, yaitu:

#### 1) Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

#### 2) Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

### 3) Tersedianya Fasilitas

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kemudian, Gie dalam Nuraini (2013, hal. 103) menjelaskan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut.

- 1) Cahaya
- 2) Warna
- 3) Udara
- 4) Suara

Penjelasan setiap indikator tersebut adalah:

- 1) Cahaya, adalah penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja pada karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat, lebih sedikit membuat kesalahandan matanya tidak mudah lelah
- 2) Warna, merupakan salah satu indikator penting dalam memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna yang mempengaruhi keadaan jiwa mereka akan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya sehingga menimbulkan ketenangan dan kegirangan dalam bekerja pada karyawan.
- 3) Udara, suhu udara yang sesuai dan nyaman bagi karyawan, kemudian tingkat uap air yang ada pada udara ini harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.
- 4) Suara, untuk mengatasi kebisingan berlebih atau terjadinya keributan dalam lingkungan kerja, perlu bagi perusahaan untuk meletakkan benda

yang dapat menghasilkan suara keras, seperti mesin fotokopi, fax dan benda lainnya pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Menurut Noor (2013, hal. 227) “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.”

Rivai dalam Kadarisman (2012, hal. 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempunyai individu untuk mencapai hal spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Wibowo, (2011, hal. 379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses manusia pada pencapaian tujuan. Menurut Daft (2011, hal. 373) “motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan”.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

#### **3.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Sutrisno (2009, hal. 118) mengemukakan beberapa faktor sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai
- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Peraturan yang fleksibel

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

- 2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk para karyawan bekerja dengan baik.

- 3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku - liku

pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati - matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya orang - orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan- kegiatan.

#### 6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi

Noor (2013, hal. 251) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain adalah:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*)
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*)
- 3) Tanggung jawab (*responsibility*)
- 4) Peluang untuk maju (*advancement*)
- 5) Kepuasan kerja
- 6) Kemungkinan pengembangan karir.

Penjelasan untuk faktor di atas adalah:

- 1) Prestasi yang diraih (*achievement*) adalah hasil dari perilaku kerja karyawan yang menimbulkan efek positif. Yaitu hasil kerja yang memuaskan dan mencapai hasil sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan.
- 2) Pengakuan orang lain (*recognition*) adalah adanya pengakuan dari atasan kepada bawahan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Pengakuan dari orang lain juga berlaku pada perlakuan sesama karyawan yang mengakui pekerjaan karyawan lainnya dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja.

- 3) Tanggung jawab, merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi motivasi kerja, semakin tinggi tanggung jawab yang diberikan akan semakin memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi.
- 4) Peluang untuk maju, peluang yang diberikan perusahaan terhadap karyawan membuat karyawan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaan.
- 5) Kepuasan kerja, rasa puas karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dapat menciptakan atau meningkatkan motivasi kerja bagi karyawan tersebut.
- 6) Kemungkinan pengembangan karir, adanya kemungkinan tersebut akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **3.3 Hal – Hal yang Harus Diperhatikan Dalam Pemberian Motivasi**

Pemberian motivasi kepada para karyawan merupakan kewajiban para pemimpin, agar para karyawan tersebut dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab. Untuk itu, seorang pimpinan perlu memerhatikan hal-hal berikut agar pemberian motivasi dapat berhasil seperti diharapkan.

Menurut Sutrisno (2015, hal. 144-146) menyatakan bahwa hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi adalah:

- 1) Memahami perilaku bawahan

Pemimpin harus dapat memahami perilaku bawahan, artinya seorang pemimpin dalam tugas keseluruhan hendaknya dapat memperhatikan, mengamati perilaku para bawahan masing-masing. Dengan memahami perilaku mereka akan lebih memudahkan tugasnya memberikan

motivasi kerja. Disini seorang pemimpin dituntut mengenal seseorang, karena tidak ada orang mempunyai perilaku yang sama.

2) Harus berbuat dan berperilaku realistis

Seorang pemimpin mengetahui bahwa kemampuan para bawahan tidak sama, sehingga dapat memberikan tugas yang kira-kira sama dengan kemampuan mereka masing-masing.

3) Tingkat kebutuhan setiap orang berbeda

Tingkat kebutuhan setiap orang tidak sama disebabkan karena adanya kecenderungan, keinginan, perasaan dan harapan yang berbeda antara satu orang dengan orang lain pada waktu yang sama.

4) Mampu menggunakan keahlian

Seorang pemimpin yang dikehendaki dapat menjadi pelopor dalam setiap hal. Diharapkan lebih menguasai seluk beluk pekerjaan, mempunyai kiat dalam menyelesaikan masalah, apa lagi masalah yang dihadapi bawahan dalam melaksanakan tugas. Untuk itu mereka dituntut dapat menggunakan keahliannya:

- (1) Menciptakan iklim kerja yang menyenangkan
- (2) Memberikan penghargaan dan pujian bagi yang berprestasi dan membimbing yang belum berprestasi
- (3) Membagi tugas sesuai dengan kemampuan para bawahan
- (4) Memberikan umpan balik tentang hasil pekerjaan
- (5) Memberikan kesempatan bawahan untuk maju dan berkeaktifan

5) Pemberian motivasi harus mengacu pada orang

Pemberian motivasi adalah untuk orang atau karyawan secara pribadi dan bukan untuk pemimpin sendiri. Seorang pimpinan harus memperlakukan seorang bawahan sebagai bawahan, bukan sebagai diri sendiri yang sedang mempunyai kesadaran tinggi untuk melakukan

pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu, motivasi harus dapat mendorong setiap karyawan untuk berperilaku dan berbuat sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan.

6) Harus dapat memberikan keteladanan

Keteladanan merupakan guru yang terbaik, tidak guna seribu kata bila perbuatan seseorang tidak menggambarkan perbuatannya. Orang tidak menaruh hormat dan simpati pada pemimpinnya yang hanya pandai berkata tetapi tidak dapat berbuat seperti apa yang dikatakannya. Keteladanan merupakan contoh yang dapat kita lihat, disaksikan oleh seorang bawahan. Dengan keteladanan seorang pimpinan, bawahan akan dapat termotivasi bagaimana cara bekerja dengan baik, berkata, dan berbuat yang baik. Jangan diharap bawahan akan termotivasi bila pimpinan selalu mengatakan hal-hal yang bertentangan dengan nasihat dan ucapan yang selalu disampaikan.

### **3.3 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 838) menyatakan indikator motivasi adalah:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja

Penjelasan terhadap indikator di atas adalah sebagai berikut:

1) Rasa aman dalam bekerja

Adanya rasa aman dalam bekerja dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, dan menyelesaikan pekerjaan. Rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan sangat penting karena keamanan

dalam bekerja dapat menciptakan suasa kerja yang baik sehingga dapat memberikan motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya

2) Mendapatkan gaji yang adil

Gaji yang adil dan bersesuaian dengan tingkat kesulitan pekerjaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

3) Lingkungan kerja yang menyenangkan

Lingkungan kerja yang menyenangkan mempengaruhi karyawan untuk dapat bekerja lebih giat lagi.

4) Penghargaan atas prestasi kerja

Penghargaan yang baik atas suatu pekerjaan sangat mendukung terbentuknya serta meningkatnya motivasi kerja karyawan. Penghargaan tersebut bisa dalam bentuk hadiah, atau adanya promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) yaitu :

1) Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atas selalu bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.

2) Orientasi masa depan

Orientasi masa depan didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Tingkat cita - cita yang tinggi

Tingkat cita - cita dan kesuksesan didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Orientasi tugas dan keseriusan tugas didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan tingkat keseriusan maksimal.

5) Usaha untuk maju

Usaha untuk maju didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

6) Ketekunan

Ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk selalu bekerja dengan baik

7) Rekan kerja yang dipilih

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya hubungan yang diberikan.

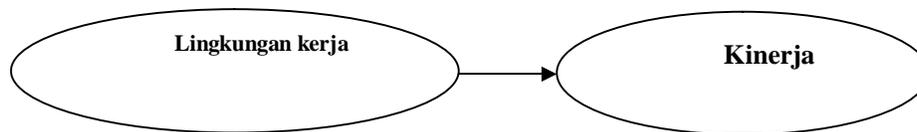
8) Pemanfaatan waktu

Waktu yang digunakan oleh karyawan dengan sebaik - baiknya sebagai wujud yang tinggi dalam bekerja.

## B. Kerangka Konseptual

### 1. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja Pegawai

Wibowo (2011, hal.80), mengemukakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Penelitian Resa Almustofa (2013) yang berjudul ““Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta” menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Lucky Wulan Analisa (2011) yang berjudul “*Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang*” menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



**Gambar II.1 Kerangka Paradigma Penelitian**

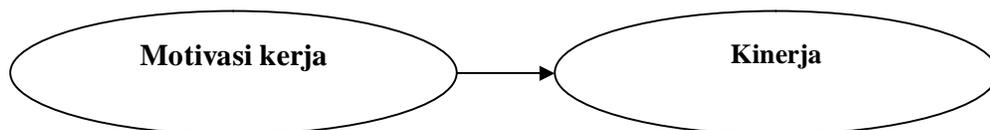
### 2. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kreitner dalam Wibowo (2014, hal. 330) mengatakan adanya pengaruh signifikan antara hubungan motivasi dengan kinerja dapat dilihat dari masalah kinerja tergantung pada motivasi dan perilaku termotivasi yang tepat.

Hasibuan dalam sutrisno (2014, hal.110) mengatakan bahwa motivasi adalah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau

bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian yang dilakukan maslan Banni (2012) yang berjudul “*Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur area Samarinda*” menyimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian, Rangga Mahardika (2013) yang berjudul “*Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan pada PT AXA Financial Indonesia Sales Office Malang)*” menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

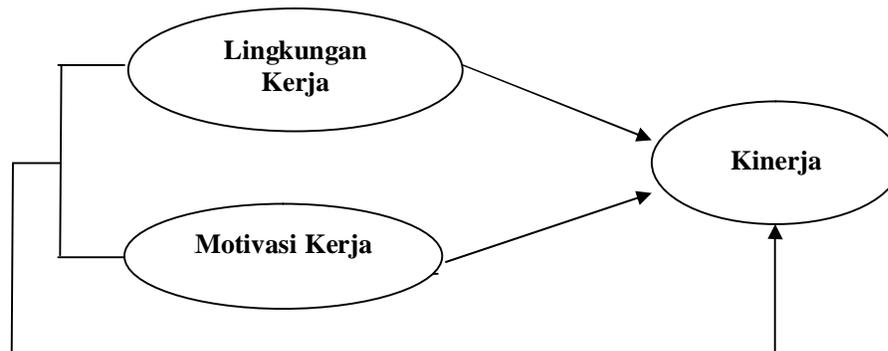


**Gambar II.2 Kerangka Paradigma Penelitian**

### **3. Hubungan Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Wibowo (2013, hal. 9) mengemukakan bahwa kinerja merupakan gaya manajemendalam mengelola sumber daya yang berorientasi pada kinerja yang melakukan proses komunikasi secara terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan pendekatan strategis sebagai kekuatan pendorong untuk mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut menunjukkan keterkaitan antara pendekatan strategis yang juga merupakan lingkungan kerja sebagai suatu pendorong atau motivasi bagi karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*” menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian Almustofa (2013) berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Telkom Bandung*” menunjukkan bahwa bahwa lingkungan kerja, dan motivasi kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



**Gambar II.3 Kerangka Paradigma Penelitian**

**Sumber :**

1. Resa Almustofa (2013), Lucky Wulan Annisa (2011)
2. Maslan Banni (2012) Rangga mahardika (2013)
3. Daniel Surjosuseno (2015), Almustofa (2013)

**C. Hipotesis**

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi, 2013, hal. 45).

Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
2. Ada pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan
3. Ada pengaruh Lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2012, hal 55 ) mengatakan bahwa “Pendekatan asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.”

Jadi dapat disimpulkan pendekatan penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel yaitu variabel independen dengan variabel dependen. Di sisi lain tujuan dari sebuah penelitian digunakan untuk mengembangkan suatu metode, menguji serta mengemukakan kebenaran suatu masalah atau pengetahuan.

#### **B. Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi defenisi operasional adalah:

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2009, hal. 65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja dapat meningkat atau menurun tergantung pada bagaimana respon dari

yang dirasakan oleh karyawan selama bekerja dan menggeluti pekerjaannya. Oleh karena itu, indikator yang membentuk atau mempengaruhi kinerja karyawan dalam studi ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap. (Mangkunegara, 2013, hal. 75).

#### 1.1. Kualitas kerja

Indikator dari kualitas kerja sesuai dengan pernyataan berikut:

- a. Pekerjaan dilakukan dengan tepat
- b. Pekerjaan dilakukan dengan teliti
- c. Pekerjaan dilakukan dengan terampil
- d. Pekerjaan dilakukan dengan rapi.

#### 1.2. Kuantitas kerja

Indikator kuantitas kerja didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Banyak pekerjaan dilakukan dengan tingkat penyelesaian di awal.
- b. Pekerjaan ekstra dapat dilakukan dengan cepat.
- c. Penyerahan laporan pekerjaan dilakukan secara rutin.

#### 1.3. Andal

Indikator suatu pekerjaan dapat diandalkan berpedoman pada pernyataan berikut:

- a. Pekerjaan dilakukan sesuai instruksi.
- b. Karyawan aktif dan memiliki inisiatif dalam bekerja
- c. Melakukan pekerjaan dengan hati-hati.

#### 1.4. Sikap

Indikator sikap didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Saling bekerja sama dalam mengatasi kesulitan kerja.

- b. Bersikap loyal terhadap perusahaan
- c. Bersikap hormat pada karyawan lainnya.

## **2. Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>)**

Lingkungan kerja menurut Wibowo (2013, hal. 80) adalah bahwa lingkungan kerja mempengaruhi dalam memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan. Lingkungan kerja terbentuk bukan hanya karena tentang suasana dan fasilitas kerja, namun hubungan karyawan baik sesama bagian maupun antar bagian yang dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Nitisemito dalam Nuraini (2013, hal. 101) mengungkapkan indikator yang melingkupi variabel lingkungan kerja adalah diukur dengan indikator :

### **2.1. Suasana kerja**

Indikator suasana kerja disesuaikan dengan pernyataan berikut:

- a. Tempat kerja nyaman
- b. Lingkungan kerja sesuai dengan standard kebersihan.
- c. Suasana kerja memberi rasa semangat dalam bekerja
- d. Dekorasi ruang kerja membuat suasana kantor lebih tenang dan nyaman

### **2.2. Hubungan karyawan**

Indikator hubungan karyawan didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Tidak ada perselisihan antar karyawan dalam satu perusahaan
- b. Kerja sama tim sangat penting
- c. Tidak ada pertentangan dalam melaksanakan tugas.
- d. Atasan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.
- e. Perselisihan diatasi dengan musyawarah/diskusi.

### 2.3. Tersedianya fasilitas kerja

Indikator tersedianya fasilitas kerja ini didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Fasilitas kantor yang memadai
- b. Pendingin ruangan berfungsi
- c. Fasilitas komunikasi dan internet berjalan lancar.
- d. Gedung kantor merupakan gedung permanen.

### 3. Motivasi Kerja ( $X_2$ )

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari dalam atau luar diri seseorang. Motivasi kerja sangat berperan penting dalam aktivitas suatu organisasi. Pemberian motivasi yang tepat akan menghasilkan karyawan dengan produktivitas dan loyalitas yang tinggi begitu juga sebaliknya.

Rivai dan Sagala (2009, hal. 838) menunjukkan bahwa indikator Motivasi kerja sesuai dengan pernyataan berikut, yaitu :

#### 3.1. Rasa aman dalam bekerja

Indikator rasa aman dalam bekerja, dikembangkan menjadi pernyataan sebagai berikut:

- a. Merasa aman dalam bekerja
- b. Tidak ada gangguan dalam melaksanakan pekerjaan
- c. Merasa nyaman saat bekerja

#### 3.2. Gaji yang adil

Indikator gaji yang adil didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Gaji sesuai dengan beban pekerjaan
- b. Upah tambahan diberikan untuk tiap pekerjaan
- c. Gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki

### 3.3. Lingkungan kerja yang menyenangkan

Indikator lingkungan kerja yang menyenangkan didasarkan pada pernyataan berikut:

- a. Lingkungan kerja menyenangkan
- b. Lingkungan kerja nyaman
- c. Pekerjaan dilakukan ditempat yang aman
- d. Komunikasi dengan sesama rekan kerja lancar
- e. Karyawan lain bersifat ramah

### 3.4. Penghargaan atas prestasi kerja

Indikator penghargaan atas prestasi dikembangkan menjadi pernyataan sebagai berikut:

- a. Mendapat hadiah bagi karyawan terbaik
- b. Adanya promosi jabatan atas prestasi yang dicapai
- c. Manajemen berlaku adil dalam menilai prestasi kerja yang baik

## **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

### **1. Tempat Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan. JL. Pegadaian No 112 Medan

### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 s/d Maret 2017.

**Tabel III.1**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan															
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset	■	■	■	■												
2	Pengajuan Judul				■	■	■										
3	Penulisan Proposal					■	■	■	■								
4	Bimbingan Proposal									■	■						
5	Seminar Proposal										■	■	■				
6	Penulisan Skripsi													■	■	■	■
7.	Sidang Meja Hijau																

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil I Medan. JL. Pegadaian No 112 Medan yang berjumlah 60 orang. Jumlah populasi dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel III.2**  
**Jumlah Populasi**

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Logistik	12
2	SDM	12
3	Keuangan	9
4	PKBL	5
5	TI (Teknologi Informasi)	10
6	Dep. Bisnis Area I	4
7	(LO) Legal Operational	5
8	Humas	3
	Jumlah	60

## **2. Sampel**

Juliandi (2013, hal. 50) mengatakan sampel adalah wakil wakil dari populasi. Sugiyono (2010, hal. 81) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis mengambil seluruh bagian populasi yang berjumlah 60 orang karyawan (Sampel Jenuh).

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Wawancara**

Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. Tanya jawab 'sepihak' berarti bahwa pengumpul data yang aktif bertanya, sermentara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Dari definisi itu, kita juga dapat mengetahui bahwa Tanya jawab dilakukan secara sistematis, telah terencana, dan mengacu pada tujuan penelitian yang dilakukan. Sugiyono (2013, hal. 137) mengungkapkan bahwa wawancara adalah teknik pengumpulan data jika peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.

Dalam penelitian ini, akan dilakukan wawancara pada karyawan yang bekerja di Pegadaian, wawancara dilakukan menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang perusahaan terkait dengan kebutuhan penelitian.

## 2. Kuisisioner

Kuisisioner adalah instrument penelitian yang berupa daftar pernyataan dan diisi sendiri oleh responden untuk memperoleh keterangan.

**Tabel III.3**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas.

### a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar - benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2013, hal. 183)

Keterangan :

- 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 pengamatan variabel y

$$\begin{aligned}(\Sigma x_i)^2 &= \text{kuadrat jumlah pengamatan variabel } x \\(\Sigma y_i)^2 &= \text{pengamatan jumlah variabel } y \\ \Sigma x_i y_i &= \text{jumlah hasil kali variabel } x \text{ dan } y\end{aligned}$$

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung  $<$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $< \alpha 0,05$ ).
- b) Terima  $H_0$  jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed  $> \alpha 0,05$ ).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Menurut Juliandi & Irfan (2013, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi & Irfan (2013, hal. 83-84) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $>$  0,60 maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Arikunto (2013, hal. 117) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum S_b^2}{S_i^2} \right]$$

(Sugiyono, 2013, hal. 132)

Keterangan:

- r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\Sigma\sigma_b^2$  = Jumlah varians butir
- $\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b) Nilai koefisien relibilitas (*Cronbach Alpha*) di atas adalah  $0,791 > 0,6$  maka kesimpulannya instrumen yang di uji adalah reliabel (tidak terpercaya)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2013, hal. 192)

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- $b_1$  dan  $b_2$  = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
- $X_1$  = lingkungan kerja
- $X_2$  = Motivasi Kerja

## 2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

### a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal. 174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2013, hal. 184})$$

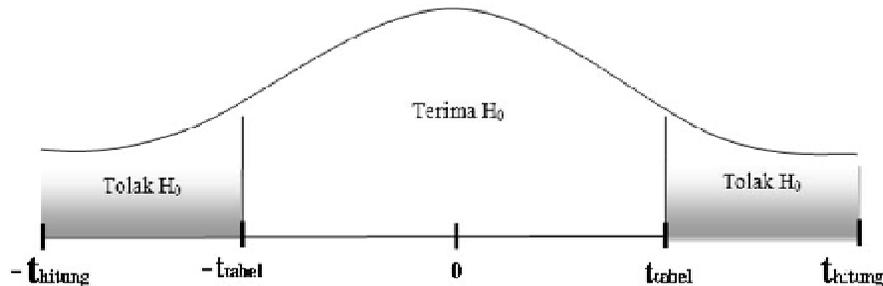
Keterangan:

- t = nilai  $t_{hitung}$   
 $r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan  
 n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)} \quad (\text{Sugiyono, 2013, hal. 192})$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

$k$  = Jumlah variabel independen

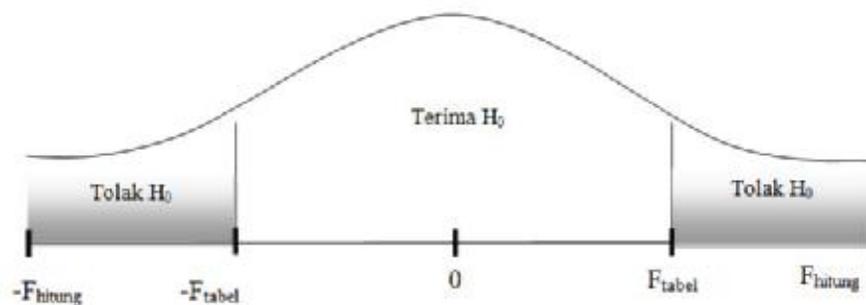
$n$  = Jumlah anggota sampel

$F$  =  $F$  hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan  $F$  tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel  $y$

$H_0 : \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel  $x$  dengan variabel



**4. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

(Sugiyono, 2013, hal. 277)

Keterangan:

D = Determinasi  
R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda  
100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskriptif Data Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah angket dalam bentuk data terdiri dari 13 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), 13 Pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan 13 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang sampel yang merupakan pegawai tetap di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Dan metode yang digunakan adalah metode Skala Likert yang menggunakan 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut.

**Tabel IV.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Berdasarkan ketentuan skala likert pada tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ), maupun variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Dengan demikian, untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian maka skor tertinggi bobot adalah 5 dan skor terendah bobot adalah 1.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan, tahun 2017 adalah:

### a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat di lihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.2**  
**Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	22	36,7
2.	Perempuan	38	63,3
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Penelitian Diolah (2016)

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas atau secara dominan responden yang bekerja terdiri dari 38 orang responden yang berjenis kelamin perempuan (63,3%) dan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (36,7%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan responden dengan jenis kelamin laki-laki yang terdapat pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan Tahun 2017.

### b. Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.3**  
**Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 25 tahun	11	18,3
2.	26 – 30 tahun	19	31,7
3.	> 30 tahun	30	50
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa secara dominan usia responden penelitian adalah usia > 30 tahun yaitu sebanyak 30 orang (50%), kemudian usia antara 26 – 30 tahun yaitu sebanyak 19 orang (31,7%) dan terakhir adalah antara usia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 11 responden (18,3%).

**c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV.4**  
**Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	SMA/Sederajat	1	1,7
2.	Diploma	33	55
3.	S-1	26	43,3
4.	S-2	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>60</b>	<b>100</b>

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa mayoritas responden yang bekerja di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah responden dengan tingkat pendidikan Diploma yaitu sebanyak 33 responden (55%), kemudian tingkat pendidikan S-1 ada sebanyak 26 responden (43,3%), dan yang terakhir adalah tingkat pendidikan SMA/Sederajat ada sebanyak 1 responden (1,7%).

### 3. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu penelitian, berikut penulis sajikan hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

#### a. Variabel Komunikasi (X1)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X1 (lingkungan kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel IV. 5**  
**Skor Angket untuk Variabel X1 (Lingkungan Kerja)**

No Per	Alternatif Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	25	41,7	21	35	11	18,3	3	5	0	0	60	100
2.	14	23,3	32	53,3	24	23,3	0	0	0	0	60	100
3.	20	33,3	22	36,7	18	30	0	0	0	0	60	100
4.	16	26,7	23	38,3	19	31,7	2	3,3	0	0	60	100
5.	19	31,7	21	35	20	33,3	0	0	0	0	60	100
6.	21	35	30	50	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
7.	36	60	17	28,3	7	11,7	0	0	0	0	60	100
8.	23	38,3	27	45	8	13,3	2	3,3	0	0	60	100
9.	26	43,3	24	40	10	16,7	0	0	0	0	60	100
10.	25	41,7	24	40	10	16,7	1	1,7	0	0	60	100
11.	20	33,3	27	45	11	18,3	0	0	0	0	60	100
12.	16	26,7	27	45	17	28,3	5	8,3	0	0	60	100
13.	21	35	16	26,7	20	3,3	3	5	0	0	60	100

#### b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X2 (motivasi kerja) yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel IV. 6**  
**Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi Kerja)**

No Per	Alternatif Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	29	48,3	18	30	11	18,3	2	3,3	0	0	60	100
2.	13	21,7	32	53,3	15	25	0	0	0	0	60	100
3.	22	36,7	25	41,7	13	21,7	0	0	0	0	60	100
4.	19	31,7	26	43,3	14	23,3	1	1,7	0	0	60	100
5.	22	36,7	23	38,3	15	25	0	0	0	0	60	100
6.	25	41,7	26	43,3	8	13,3	1	1,7	0	0	60	100
7.	33	55	18	30	9	15	0	0	0	0	60	100
8.	25	41,7	24	40	9	15	2	3,3	0	0	60	100
9.	22	36,7	26	43,3	12	20	0	0	0	0	60	100
10.	28	46,7	24	40	7	11,7	1	1,7	0	0	60	100
11.	22	36,7	29	48,3	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
12.	20	33,3	25	41,7	15	25	0	0	0	0	60	100
13.	21	36,7	19	31,7	17	28,3	2	3,3	0	0	60	100

**c. Kinerja Karyawan (Y)**

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (kinerja karyawan) yang dirangkum dalam tabel frekuensi di bawah ini.

**Tabel IV. 7**  
**Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)**

No Per	Alternatif Jawaban Responden											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	30	50	18	30	9	15	3	5	0	0	60	100
2.	21	35	29	48,3	10	16,7	0	0	0	0	60	100
3.	29	48,3	18	30	13	21,7	0	0	0	0	60	100
4.	23	38,3	24	40	12	20	1	1,7	0	0	60	100
5.	28	46,7	23	38,3	9	15	0	0	0	0	60	100
6.	28	46,7	25	41,7	6	10	1	1,7	0	0	60	100
7.	36	60	18	30	6	10	0	0	0	0	60	100
8.	31	51,7	22	36,7	6	10	1	1,7	0	0	60	100
9.	34	56,7	21	35	5	8,3	0	0	0	0	60	100
10.	29	48,3	20	33,3	10	16,7	1	1,7	0	0	60	100
11.	23	38,3	27	45	9	15	1	1,7	0	0	60	100
12.	25	41,7	25	41,7	10	16,7	0	0	0	0	60	100

13.	30	50	29	48,3	18	30	2	3,3	0	0	60	100
-----	----	----	----	------	----	----	---	-----	---	---	----	-----

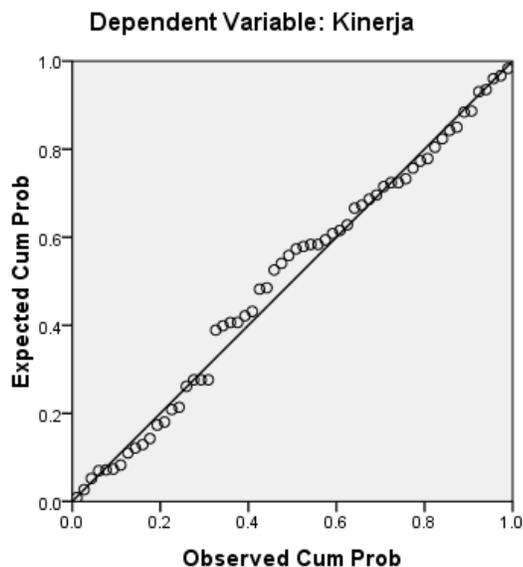
## B. Analisis Data Penelitian

Dalam menentukan model regresi sebagai penaksir yang terbaik, tidak bias, dan efisien dengan metode kuadrat terkecil biasa atau *Ordinary Least Square* (OLS) terhadap tiga atau lebih variabel yang diamati, maka data harus diuji apakah telah terbebas dari masalah asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji sebagai berikut:

### 2. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas data diperoleh dengan melihat grafik histogram dengan normal curve yang disajikan dalam output SPSS. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi penelitian. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-P Plot adalah sebagai berikut:

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Gambar IV-1**  
**Uji Normalitas Menggunakan Metode P-Plot**

Berdasarkan grafik P-P Plots diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data berada hampir disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal tersebar (tidak terpencar jauh dari garis diagonal) hal ini membuktikan bahwa data penelitian berdistribusi normal, dan telah memenuhi syarta asumsi klasik uji normalitas data.

### 3. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam menguji suatu model regresi linier ada terjadi korelasi antara variabel bebas satu dengan yang lainnya. Model regresi yang baik harus terbebas dari gejala Multikolinieritas.

**Tabel IV.8**  
**Nilai Tolerance dan VIF**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8.503	2.511		3.386	.001		
LingkunganKerja	.463	.130	.506	3.569	.001	.118	8.489
Motivasi	.412	.133	.439	3.094	.003	.118	8.489

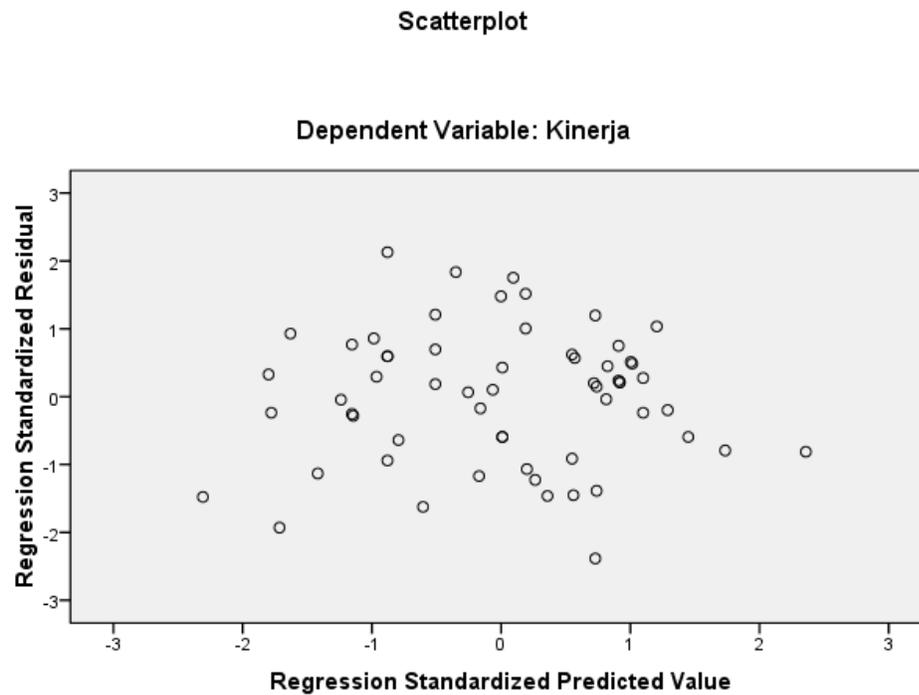
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai tolerance yang didapat tidak ada yang menunjukkan kurang dari 0,1 atau 10%. Nilai VIF juga memperlihatkan tidak ada antar variabel bebas yang memiliki nilai lebih dari 10, maka dapat dikatakan pada derajat keabsahan 95% atau signifikan 0,05 tidak terjadi gejala Multikolinearitas pada model regresi penelitian ini.

#### 4. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi kesamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas.



**Gambar IV.2**

### Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot

Dari grafik Scatterplot diatas diketahui bahwa titik-titik dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol, meskipun ada sebagian data yang memiliki perbedaan variance dari residual yang cukup jauh dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya yang ditandari adanya sebagian titik yang menyebar terlalu jauh dari titik yang lain.

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadi homoskedastisitas. Asumsi klasik tentang heteroskedastisitas dalam model ini terpenuhi, yaitu terbebas dari heteroskedastisitas.

## 5. Regresi Linier Berganda

Setelah melakukan uji asumsi klasik, kemudian dilakukan pengujian model regresi linier berganda menggunakan koefisien determinatik. Model analisis ini dilakukan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas dalam penelitian dapat menjelaskan variabel terikat (Y). Model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$\hat{y} = b_0 + b_1X_1i + b_2X_2i + ei$$

Untuk mengetahui model analisis regresi linier dilihat berdasarkan tabel **Coefficient<sup>a</sup>** sebagai berikut.

**Tabel IV.9**  
**Coefficient Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.503	2.511		3.386	.001		
	LingkunganKerja	.463	.130	.506	3.569	.001	.118	8.489
	Motivasi	.412	.133	.439	3.094	.003	.118	8.489

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa model regresi penelitian adalah sebagai berikut.

$$\hat{y} = 8,503 + 0,463 X_1 + 0,412 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Lingkungan Kerja dan Motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja).

## 6. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu atau sendiri memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

### a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

**Tabel IV.10**  
**Coefficient Regresi Linier Berganda**

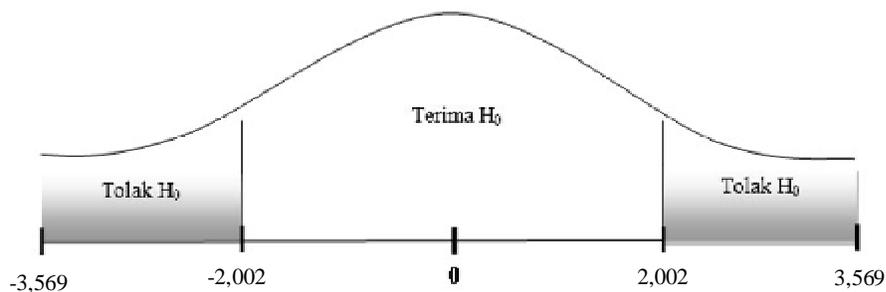
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.503	2.511		3.386	.001		
	LingkunganKerja	.463	.130	.506	<b>3.569</b>	<b>.001</b>	.118	8.489
	Motivasi	.412	.133	.439	<b>3.094</b>	<b>.003</b>	.118	8.489

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

Dari tabel IV.10 tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,569 > t_{tabel} 2,002$  dengan probabilitas Sig 0,022 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

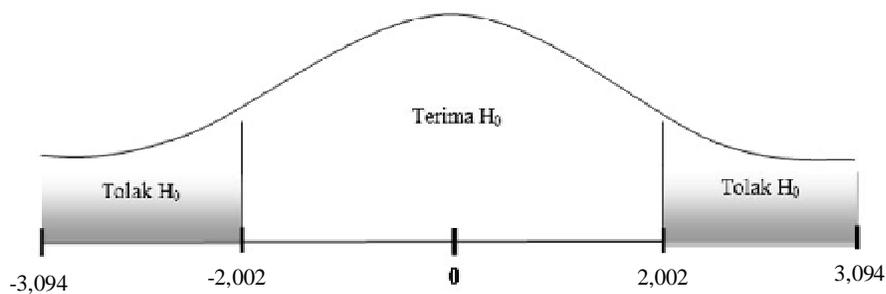


**Gambar IV-3**  
**Gambar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

**b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

Pada tabel di atas sebelumnya dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,094 > t_{tabel} 2,002$  dengan probabilitas Sig 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.



**Gambar IV-4**  
**Gambar Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

## 7. Uji Simultan

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian F statistik untuk menguji pengaruh secara simultan dapat dilihat pada tabel nilai F statistik dibawah ini.

**Tabel IV.11**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1396.404	2	698.202	182.742	.000 <sup>a</sup>
	Residual	217.780	57	3.821		
	Total	1614.183	59			

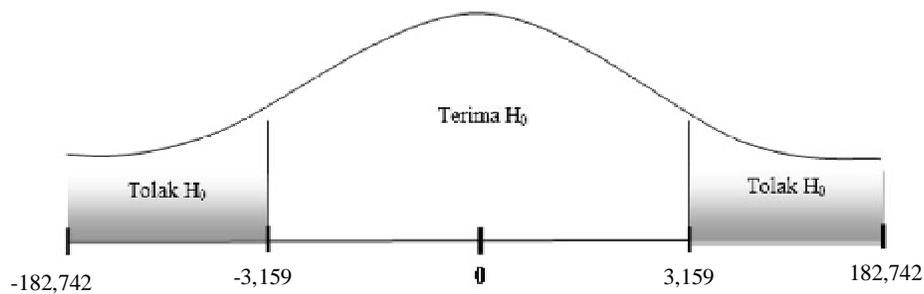
a. Predictors: (Constant), Motivasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ ; maka dihasilkan  $182,742 > 3,159$  sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian Nilai F**

### 8. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Untuk mengetahui besarnya determinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV-12**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.930 <sup>a</sup>	.865	.860	1.955	1.449

a. Predictors: (Constant), Motivasi, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data penelitian diolah (2017)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa  $R_{square}$  adalah sebesar 0,865 atau sama dengan 86,5%, artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1

Medan adalah sebesar 86,5%, dan sisanya 13,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

### **C. Pembahasan**

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Untuk lebih memperjelas rincian terhadap hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel X1 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

Dari tabel IV.10 tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,569 > t_{tabel} 2,002$  dengan probabilitas Sig 0,022 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Hasil penelitian ini menunjukkan secara nyata bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil uji yang dilakukan pada analisis data penelitian. Artinya bahwa, lingkungan yang nyaman dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Karena, kenyamanan lingkungan akan membuat karyawan lebih betah dan memberikan rasa nyaman selama karyawan berada di kantor, sehingga akan tercapai pula kinerja karyawan yang baik atau terjadi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

### **b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis yang sebelumnya dipaparkan dapat diketahui bahwa variabel X2 yaitu motivasi kerja memiliki signifikansi sebesar signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) kanwil 1 Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja diperoleh nilai  $t_{hitung} 3,094 > t_{tabel} 2,002$  dengan probabilitas Sig 0,003 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut berarti hipotesis no ( $H_0$ ) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan

Berdasarkan analisis tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi yang baik dapat menimbulkan rasa semangat dalam bekerja. Seperti hipotesis yang diajukan pada penelitian ini bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi yang baik dari atasan akan menciptakan peningkatan terhadap kinerja karyawan.

### **c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan pada penelitian sudah jelas terbukti adanya pengaruh secara simultan, dimana hasil uji F diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan dan jika dibandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ ; maka dihasilkan  $182,742 > 3,159$  sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.

Besarnya pengaruh antar variabel tersebut adalah sebesar 86,5%, artinya bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan adalah sebesar 86,5%, dan sisanya 13,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berbanding lurus dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja semakin kondusif dan nyaman, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Hasil penelitian dan uji t menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka secara signifikan juga akan terjadi peningkatan kinerja karyawan.
3. Adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat secara simultan dapat dilihat melalui uji F berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan. Maka, jika terjadi peningkatan lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka akan meningkat juga kinerja karyawan.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Sebaiknya lingkungan kerja lebih dijaga agar lebih kondusif dan lebih nyaman bagi karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya di PT Pegadaian (Persero) Kanwil 1 Medan.
2. Sebaiknya motivasi kerja semakin ditingkatkan sehingga instansi dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan misi dan harapan, dan adanya *reward* bagi karyawan.
3. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan apola untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat terjaga dengan baik.

### PETUNJUK MENGISI KUESIONER

1. Mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja
3. Setelah melakukan pengisian, mohon Bapak/Ibu memberikannya kepada yang menyerahkan kuesioner ini.

#### Kriteria jawaban

- 5 Sangat Setuju  
 4 Setuju  
 3 Netral  
 2 Tidak Setuju  
 1 Sangat Tidak Setuju

<b>PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>Kualitas kerja</b>						
1.	Pekerjaan saya dilakukan dengan tepat					
2.	Pekerjaan saya dilakukan dengan teliti					
3.	Pekerjaan saya dilakukan dengan terampil					
4.	Pekerjaan dilakukan dengan rapi					
<b>Kuantitas kerja</b>						
5.	Banyak pekerjaan dilakukan dengan tingkat penyelesaian di awal.					
6.	Pekerjaan ekstra dapat dilakukan dengan cepat.					
7.	Penyerahan laporan pekerjaan dilakukan secara rutin.					
<b>Andal</b>						
8.	Pekerjaan saya dilakukan sesuai instruksi.					
9.	Karyawan aktif dan memiliki inisiatif dalam bekerja					
10.	Saya melakukan pekerjaan dengan hati-hati					
	<b>Sikap</b>					
11.	Saya saling bekerja sama dalam mengatasi					

	kesulitan kerja.					
12.	Saya bersikap loyal terhadap perusahaan					
13.	Saya bersikap hormat pada karyawan lainnya					
<b>PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA</b>						
<b>Suasana kerja</b>						
14.	Tempat kerja saya nyaman					
15.	Lingkungan kerja sesuai dengan standard kebersihan					
16.	Suasana kerja memberi rasa semangat dalam bekerja					
17.	Dekorasi ruang kerja membuat suasana kantor lebih tenang dan nyaman					
<b>Hubungan karyawan</b>						
18.	Tidak ada perselisihan antar karyawan dalam satu perusahaan					
19.	Kerja sama tim sangat penting					
20.	Tidak ada pertentangan dalam melaksanakan tugas					
21.	Atasan memiliki hubungan yang baik dengan karyawan.					
22.	Perselisihan diatasi dengan musyawarah/diskusi					
<b>Tersedianya fasilitas kerja</b>						
23.	Fasilitas kantor memadai					
24.	Pendingin ruangan berfungsi					
25.	Fasilitas komunikasi dan internet berjalan lancar					
26.	Gedung kantor merupakan gadung permanen					
<b>PERNYATAAN MOTIVASI KERJA</b>						
<b>Rasa aman dalam bekerja</b>						
27.	Saya merasa aman dalam bekerja					
28.	Tidak ada gangguan dalam melaksanakan pekerjaan saya					

29.	Saya merasa nyaman saat bekerja					
<b>Gaji yang adil</b>						
30.	Gaji sesuai dengan beban pekerjaan					
31.	Upah tambahan diberikan untuk tiap pekerjaan					
32.	Gaji sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki					
<b>Lingkungan kerja yang menyenangkan</b>						
33.	Lingkungan kerja saya menyenangkan					
34.	Lingkungan kerja saya nyaman					
35.	Pekerjaan dilakukan ditempat yang aman					
36.	Komunikasi dengan sesama rekan kerja lancar					
37.	Karyawan lain bersifat ramah					
<b>Penghargaan atas prestasi kerja</b>						
38.	Mendapat hadiah bagi karyawan terbaik					
39.	Adanya promosi jabatan atas prestasi yang saya capai					
40.	Manajemen berlaku adil dalam menilai prestasi kerja yang baik					

## DAFTAR PUSTAKA

- Daft, Richard L. (2011). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hartanto, Frans Mardi. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia*. Bandung: Mizan Pustaka
- Hasibuan, Malayu. (2009). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hughes, Ginnet & Curphy. (2012). *Leadership : Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Jakarta: Salemba Humanika
- Juliandi, Azuar & Irfan, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). ( 2007). Jakarta: Balai Pustaka.
- Luksono Pramudito dan Askar Yuniyanto. (2009). “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi*”. *Jurnal Manajemen*. Universitas Stikubank.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Noor, Juliansyah. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana. Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruslan, Rosady. (2013). *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tim Penyusun. (2009). *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: FE-UMSU
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.