

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT.PP LONDON SUMATRA TBK
RAMBUNG SIALANG ESTATE
KECAMATAN SEI RAMPAH
KABUPATEN SERDANG
BEDAGAI**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Manajemen (SM)**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

**Nama : Nina Andriani
NPM : 1705160082
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 September 2021, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NINA ANDRIANI
NPM : 1705160082
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP LONDON SUMATRA Tbk RAMBUNG SIALANG ESTATE KECAMATAN SEI RAMPAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

Tim Penguji

Penguji I

(YUDI SISWADI, SE, MM)

Penguji II

(HADE CHANDRA BATUBARA, SE, MM)

Pembimbing

(EFRY KURNIA, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(H. JANERI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : NINA ANDRIANI
N.P.M : 1705160082
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PP LONDON SUMATRA Tbk RAMBUNG SIALANG ESTATE KECAMATAN SEI RAMPAH KABUPATEN SERDANG BEDAGAI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Seprember 2021

Pembimbing Skripsi

EFRY KURNIA, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Makam Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si.



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nina Andriani
NPM : 1705160082
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai" adalah bersifat asli (*original*), bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana di kemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia dituntut dandiproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya dan dengan sebenar-benarnya.

YANG MENYATAKAN



(Nina Andriani)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Nina Andriani
Npm : 1705160082
Nama Dosen Pembimbing : Efry Kurnia, S.E., M.Si
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PP. London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah kabupaten Serdang Bedagai

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1	- Cover judul sesuaikan bentuk judul skripsi - Permasalahannya belum tampak. Masukkan lagi fenomena masalahnya. - Jabarkan perusahaan tempat yang diteliti.	24/3/2021	
BAB 2	- Lihat panduan penulisan dalam kutipan referensi secara langsung baik dari buku dan jurnal. - Perbanyak penelitian terdahulu dan jurnal penelitian dosen feb umsu	24/3/2021	
BAB 3	- Jabarkan populasi dan sampel dengan jelas, jenis penelitiannya. - Masukkan sumber data/ informasi yang dikutip atau dimasukkan.	24/3/2021 30/3/2021	
BAB 4	- Perbaiki anafisinya dan lebih dijabarkan lagi. - Masukkan gambar histogram	30/7/2021 23/8/2021	
BAB 5	- Lebih dijabarkan lagi hasil penelitiannya.	23/8/2021	
Daftar Pustaka	Masukkan semua daftar pustaka dengan kutipan melalui mendeley.	23/8/2021	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc. Skripsi, lanjut sidang meja hijau.	30/8/2021	

Medan, Agustus 2021

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin H., SE., M.Si

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Efry Kurnia SE., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai

Nina Andriani

Program Studi Manajemen

Email: ninaandriani09@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai. Penelitian ini berfokus hanya pada karyawan kerani yang berjumlah 35 sampel. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif, dengan teknik statistik SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

***The Effect Of Motivation And Work Environment On Employee Performance
At PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate, Sei Rampah
District, Serdang Bedagai Regency.***

Nina Andriani

Management Study Program

Email: ninaandriani09@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of motivation and work environment on employee performance at PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate, Sei Rampah District, Serdang Bedagai Regency. This study focuses only on the clerk's employees totaling 35 samples. This study uses quantitative methods and associative approaches, with SPSS statistical techniques. The results showed that the motivation and work environment simultaneously had a positive but not significant effect on the performance of employees of PT. PP. London Sumatra Tbk. Rambung Sialang Estate, Sei Rampah District, Serdang Bedagai Regency.

Keywords: Motivation, Work Environment, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena atas rahmat dan karunianya-Nya atas kelancaran dan kemudahan yang diberikan penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai”** ini guna untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera .

Dalam proses penulisan skripsi ini, penulis telah berusaha dan berupaya dengan semaksimal mungkin. Meskipun demikian, penulis menyadari bahwa proposal ini masih belum sempurna, karena kesempurnaan hanya milik Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Untuk itu dengan hati tulus dan ikhlas penulis menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Didalam mempersiapkan proposal ini, penulis banyak menerima dukungan, bimbingan dan motivasi selama perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada yang teristimewah Ibunda tercinta Suyati dan Ayahanda tercinta Alm. Suroso serta abang dan kakak tersayang atas segenap kasih sayang, motivasi, doa restu, dan juga materi yang diberikan tanpa pamrih selama penulis mengikuti perkuliahan

sampai dengan selesainya skripsi ini. Pada kesempatan kali ini juga penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP., Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera .
2. Bapak H. Januri, S.E, M.M., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si., Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera .
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E,M.Si., Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera .
5. Bapak Jasman Saripuddin H., S.E, M.Si., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E, M.Si., Selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera .
7. Ibu Efry Kurnia, S.E, M.Si., Selaku dosen pembimbing yang dengan tulus serta kebaikan hatinya telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan dorongan, semangat, saran, bimbingan dan juga arahan dalam peyusunan skripsi ini.
8. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera yang telah memberikan bekal pengetahuan sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan baik.

9. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera yang telah membantu proses kelancaran urusan administrasi di Universitas Muhammadiyah Sumatera.
10. Bapak Ir. M. Nur Arfan, selaku manager kantor besar PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang telah mengizinkan penulis dalam melakukan riset pada perusahaan.
11. Bapak Sarso Suparto S.E, selaku Kepala Tata Usaha kantor besar PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang telah membantu penulis dalam melakukan riset pada perusahaan.
12. Seluruh staf karyawan kantor besar PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang telah membantu penulis dalam proses kelancaran riset pada perusahaan.
13. Terimakasih kepada saudara tercinta kakak dan abang, teman terbaik Dita Pratiwi, anak kost *Ladies Only* dan teman-teman alumni kelas B manajemen pagi stambuk 2017, dan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat dalam menjalani perkuliahan sehingga skripsi ini juga dapat terselesaikan.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala memberikan imbalan dan pahala atas kemurahan hari dan bantuan pihak-pihak yang terkait tersebut. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat dan berguna bagi pembaca sekalian penulis semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat.

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Maret 2021
Penulis

Nina Andriani
NPM : 1705160082

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah.....	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	9
2.1. Landasan Teori	9
2.1.1. Kinerja Karyawan	9
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	9
2.1.1.2. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan	11
2.1.1.3. Indikator Kinerja.....	12
2.1.1.4. Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.1.5. Aspek – Aspek Kinerja.....	14
2.1.2. Motivasi	15

2.1.2.1. Pengertian Motivasi	15
2.1.2.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	16
2.1.2.3. Indikator Motivasi.....	17
2.1.2.4. Teori Motivasi.....	19
2.1.3. Lingkungan Kerja	22
2.1.3.1. Pengetian Lingkungan Kerja	22
2.1.3.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	24
2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3.4. Jenis Lingkungan Kerja	28
2.2. Kerangka Berpikir.....	30
2.3. Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN.....	34
3.1. Jenis Penelitian	34
3.2. Definisi Operasional	34
3.3. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	39
3.6. Teknik Analisis data	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN	49
4.1. Deskripsi Data.....	49
4.2. Analisis Data	58
BAB 5 PENUTUP	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	74

5.3. Keterbatasan Penelitian.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75
LAMPIRAN.....	79

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Variabel Indikator Kerja	35
Tabel 3.2	Variabel Indikator Motivasi	35
Tabel 3.3	Variabel Indikator Lingkungan Kerja.....	36
Tabel 3.4	Jadwal Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel 3.5	Data Populasi Penelitian Pada Karyawan	38
Tabel 3.6	Skala Likert.....	40
Tabel 3.7	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Tentang Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja	42
Tabel 3.8	Hasil Uji Reabilitas	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4	Presentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)	52
Tabel 4.5	Presentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	54
Tabel 4.6	Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
Tabel 4.7	Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov One-Sample Kolmogrov- Smirnov Test.....	60
Tabel 4.8	Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4.9	Uji Heterokedastisitas Dengan Metode Glejser.....	64
Tabel 4.10	Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.11	Uji Hipotesis (Uji t)	67
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	69

Tabel 4.13 Koefisien Determinasi	70
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.....	29
Gambar 2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 2.3	Paradigma Penelitian	32
Gambar 3.1	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	47
Gambar 3.2	Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	48
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4.2	Hasil Histogram Uji Normlitas.....	61
Gambar 4.3	Uji Heterokedastisitas Dengan Metode Scatterplot.....	64

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya yang baik dalam bidang teknologi, ekonomi, pengetahuan, maupun politik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu karyawan atau pegawai pada perusahaan harus dijaga dan diberdayakan yang tujuannya untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen yang baik yang dapat memajukan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja para karyawannya di dalam organisasi. Perusahaan pasti menginginkan para karyawan memberikan performa yang maksimal dan karyawan juga membutuhkan dukungan yang maksimal dari perusahaan yang tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh seseorang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam instansi (Harahap & Tirtayasa, 2020). Kinerja karyawan perlu diperhatikan untuk keberlangsungan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan,

pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh ada yang dominan ada juga yang tidak (Munparidi, 2012).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi. Motivasi sendiri memberikan alasan seseorang untuk bekerja secara baik sesuai dengan prosedur, standar dan target yang telah ditetapkan. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvya, 2019).

Motivasi sangat penting untuk karyawan karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan antusias untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemberian dorongan ini dapat bertujuan untuk meningkatkan kinerja para pegawai atau karyawan untuk lebih giat dalam menjalankan tugas dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan. Jadi motivasi kerja adalah suatu dorongan yang dapat menimbulkan hasrat kerja para karyawan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila anggapan yang ditunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karena dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apabila

anggapan yang ditunjukkan karyawan buruk maka kinerja dari karyawan tersebut juga akan berkurang (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014).

Lingkungan kerja tentunya penting untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan pada karyawan atau pegawai pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman. Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri.

PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk, adalah perusahaan yang berkantor pusat di Jalan Jendral Ahmad Yani No.2, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Pada mulanya adalah salah satu anak perusahaan Horrison & Crosfield, London yang beroperasi di Medan. PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk (Lonsum) dimulai pada tahun 1906 dengan sebuah perkebunan kecil tembakau dan kopi dekat Medan, Sumatera bagian utara. PT. PP. London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang estate atau disebut sebagai Kebun Rambung Sialang, khususnya daerah Rampah ini merupakan salah satu perkebunan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Berawal dari perkebunan kecil inilah Perseroan berkembang menjadi salah satu perusahaan agribisnis terkemuka, memiliki ± 90.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, teh dan kakao yang tertanam di empat pulau terbesar Indonesia. Di awal Indonesia merdeka Lonsum lebih memfokuskan usahanya kepada tanaman karet, yang kemudian dirubah menjadi kelapa sawit di era

1980. Pada akhir dekade ini, kelapa sawit menggantikan karet sebagai komoditas utama Perseroan. Lonsum memiliki 37 perkebunan inti dan 14 perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Pengelolaan kebun dilakukan dengan menerapkan kemajuan penelitian dan pengembangan, keahlian di bidang agro-manajemen dan tenaga kerja yang terampil serta profesional. Bidang bisnis Lonsum mencakup pembibitan, penanaman, pemanenan, pengolahan, pemrosesan dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao dan teh. Dalam dunia industri perkebunan Lonsum dikenal sebagai produsen bibit kelapa sawit dan kakao yang berkualitas baik.

Berdasarkan hasil pra riset yang penulis lakukan di ruang kerani ditemukan adanya permasalahan. Kerani sendiri merupakan karyawan yang membantu asisten mengurus bagian administrasi. Permasalahan yang penulis temui yaitu dimana tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari adanya beberapa keluhan mengenai aspek yang berhubungan dengan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan kurang adanya kesempatan berkarir. Mengenai menurunnya tingkat motivasi karyawan dilihat dari fenomena dimana penghargaan yang diberikan kepada karyawan teladan yang sebelumnya selalu diberikan oleh perusahaan namun kini telah ditiadakan. Hal ini sudah berlangsung selama tiga tahun belakangan ini, alasan mengapa perusahaan menghilangkan penghargaan kepada karyawannya karena perubahan kepemimpinan. Sesungguhnya penghargaan bukan untuk mereka yang berprestasi saja, tetapi untuk mereka yang telah melampaui target yang ada. Penghargaan sendiri merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi karyawan. Selain sebagai

motivasi kerja yang tinggi, penghargaan juga memberikan arti bahwa karyawan tersebut dianggap ada didalam perusahaan serta turut ikut berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja, dimana fasilitas yang belum memadai seperti kurangnya penerangan atau pencahayaan pada ruang kerja karyawan kerani, suhu ruang kerja yang panas membuat karyawan kurang nyaman menjalankan pekerjaannya, tempat kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan terbatas. Hal ini sudah berlangsung selama kurang lebih dua tahun, karyawan sudah mencoba berkomunikasi dengan Kepala Tata Usaha, namun sampai sekarang pimpinan belum juga merespon keluhan karyawan. Tidak hanya itu, masih ada hubungan kerja antara karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan, dan ini sudah berlangsung cukup lama kurang lebih satu tahun. Dari beberapa keluhan karyawan penulis juga menemukan permasalahan ini, hal ini terjadi karena perbedaan pendapat antar karyawan.

Pentingnya motivasi dan lingkungan kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP. London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, terdapat berbagai permasalahan yang dapat teridentifikasi di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan kepada karyawan sehingga menurunnya motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja.
2. Kurang mendukungnya lingkungan kerja yang berakibat pada tempat kerja yang kurang nyaman.
3. Kurang optimalnya tingkat kinerja karyawan yang dilihat melalui penilaian kinerja karyawan.

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai penulis membatasi dan memfokuskan masalah sehingga tidak menyinggung dari yang di harapkan maka peneliti hanya membahas tentang variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai pada bagian ruang kerani.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang ada diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?

2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?

1.5. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai?

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama dalam motivasi dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan serta lebih lanjut dalam menyangkut motivasi dan lingkungan kerja agar terbentuknya kinerja karyawan yang lebih baik dalam bekerja.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah bagian penting bagi perusahaan dalam mengelola serta mengatur untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata, dimana mereka tidak hanya bekerja secara fisik saja melainkan bekerja secara pikir juga.

Performance is something that must be considered in a company, because performance greatly affects the productivity of the company (Handayani & Daulay, 2021). Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas, menurut (Sutrisno, 2010). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika, menurut (Sutrisno, 2010). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, menurut (Sutrisno, 2010). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan itu sendiri secara kualitas dan kuantitas yang dicapai (Daulay, Kurnia & Maulana, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja para pekerja atau karyawannya, oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi dapat melihat potensi karyawannya apakah baik atau tidak maka dapat dilihat dan dinilai melalui kinerja para karyawannya. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Hendra, 2020). Kinerja merupakan suatu kesediaan dari individu ataupun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan harusnya sesuai dengan yang telah diharapkan (Daulay & Manaf, 2017). Kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, menurut (Sutrisno, 2010). Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan

tingkat keberhasilan suatu perusahaan disetiap tahunnya yang semuanya dihasilkan oleh sumber daya manusianya (Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020).

2.1.1.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang – tindih tugas. Masing – masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengemukakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi, para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.
2. Motivasi, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik.
3. Lingkungan kerja, penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.

2.1.1.3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan (Uha, 2013). Menurut (Sedarmayanti, 2001) indikator kinerja adalah:

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Menurut (Paramida, 2020) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. Pengetahuan kerja, pengetahuan kerja merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kerjasama, kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
5. Dapat diandalkan, dapat diandalkan adalah kesadaran untuk dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Menurut (Malthis, 2006) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas Kerja, standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan Waktu, ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.1.1.4. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan kinerja yaitu:
 - a. Menganalisa kemampuan pekerja atau karyawan secara individual.
 - b. Menyusun sasaran dimasa yang akan datang.
 - c. Mendapatkan keadilan dalam dalam sistem pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh organisasi.
 - d. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan serta penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
 - e. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran serta pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
 - f. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang akan dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan juga gaji.
 - g. Menjadi acuan perusahaan atau organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan juga meningkatkan kualitas karyawan.
 - h. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, tanggung jawab, serta satuan kerja di dalam organisasi atau perusahaan.
2. Manfaat kinerja yaitu:
 - a. Memberikan informasi mengenai hasil yang digunakan dari pada suatu pekerjaan.
 - b. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback* atau pun *reward* bagi para karyawan yang berprestasi.
 - c. Menghargai setiap kontribusi dan juga menciptakan dua arah antara pihak *manager* dan juga karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potesinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan tugasnya (Sutrisno, 2010). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh para pekerja atau karyawan dalam organisasi tersebut. Jika kinerja karyawan didapatkan baik dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi maka hasil yang diperoleh perusahaan juga baik, dan begitu pula sebaliknya.

2.1.1.5. Aspek – Aspek Kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, secara masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Menurut (Mangkunegara, 2005) aspek kinerja terdiri dari dua yaitu aspek kuantitatif dan aspek kualitatif. Aspek kuantitatif meliputi proses kerja dan kondisi pekerjaan, waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan, jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. Sedangkan aspek kualitatif meliputi ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan, tingkat kemampuan dalam bekerja, kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya, oleh karena itu peran manusia yang terlibat di dalamnya juga penting termasuk sumber daya manusianya yang cukup berpotensi didalamnya. Dalam upaya menggerakkan karyawan agar kinerjanya sesuai dengan tujuan perusahaan, maka pihak perusahaan atau organisasi harus memahami apa yang diinginkan oleh karyawan termasuk memotivasi para karyawannya tujuannya agar dapat bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi secara sederhana merupakan yang membuat seseorang mengarahkan upaya dan energi nyata dari apa yang telah mereka lakukan (Jufrizen, Farisi & Azhar, 2017). Motivasi adalah hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan, menurut (Malthis, 2006). Motivasi adalah mempersonalkan bagaimana cara untuk mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan, menurut (Sutrisno, 2009). Motivasi adalah salah satu faktor penting dalam memberikan kontribusi terhadap usaha mendorong seseorang untuk dapat bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang diharapkan (Saripuddin & Handayani, 2018). Dengan adanya motivasi yang tinggi dalam diri karyawan diharapkan mereka akan lebih mencintai pekerjaannya.

Motivasi merupakan serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Bukhari & Pasaribu, 2019). Motivasi merupakan pemberian atau penambahan

motif atau dapat pula diartikan sebagai suatu hal atau keadaan menjadi motif, menurut (Sutrisno, 2009). Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu, menurut (Sutrisno, 2009). Motivasi merupakan kondisi yang dapat membangkitkan, mengarahkan serta memelihara perilaku seseorang yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Kurnia, Daulay & Nugraha, 2019). Motivasi adalah salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Jufrizen, 2017).

Dari beberapa pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu hal yang dapat membuat semangat serta dapat mendorong seseorang dalam menjalankan pekerjaan. Maka dari itu setiap organisasi penting untuk selalu memberikan motivasi kepada karyawannya. Perusahaan juga bukan hanya memerlukan karyawan yang berkemampuan, terampil, dan cekatan saja tetapi yang terpenting adalah mereka dapat bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2.1.2.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi terbagi atas dua bagian, yaitu:

1. Faktor Intern, faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi, adalah:
 - a. Keinginan untuk dapat hidup, ini merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi.
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan, seseorang akan mau bekerja jika disebabkan oleh adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
 - d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
 - e. Keinginan untuk berkuasa, keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
2. Faktor Ekstern, faktor – faktor ekstern itu adalah sebagai berikut:
- a. Kondisi lingkungan kerja, lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
 - b. Kompensasi yang memadai, kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.
 - c. Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. 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 melaksanakan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab, status atau kedudukan dalam suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja.
 - f. Peraturan yang fleksibel, bagi perubahan atau organisasi yang sudah besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan.

Menurut (Kardasiman, 2013) motivasi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Faktor intern yang terdapat dalam diri seorang karyawan itu sendiri
2. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

2.1.2.3. Indikator Motivasi

Menurut (Farizki & Wahyuati, 2017) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut, yaitu:

1. Insentif
2. Motif
3. Harapan

Menurut (Edison, Anwar & Komariyah, 2016) indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk disukai
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan Pengembangan diri

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan diri, seseorang akan merasa terhormat apabila dia dihargai oleh orang lain dalam lingkungan kerjanya. Situasi seperti ini akan mendukung orang tersebut untuk bekerja lebih baik.
2. Kekuasaan, seseorang akan termotivasi apabila diberi kekuasaan dan kewenangan atas pekerjaannya secara utuh tanpa adanya paksaan dari pihak lain selama pekerjaan yang dilakukan tidak menyimpang dari tujuan perusahaan.
3. Kebutuhan keamanan kerja, kebutuhan untuk mendapatkan jaminan dan rasa aman tentram terlepas dari bahaya fisik serta terbebas dari rasa ketakutan kehilangan pekerjaan serta mendapatkan ancaman untuk masa depannya.

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan indikator motivasi adalah sebagai

berikut:

1. Balas jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut (Mangkunegara, 2018) menjelaskan indikator motivasi, yaitu terdiri dari:

1. Kerja keras, pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab didasarkan atau bekerja keras dalam menjalankan pekerjaan.
2. Orientasi masa depan, didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan ke depan yang nyata dan di aplikasikan 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 dimiliki.
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas, didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan maksimal.

5. Usaha untuk maju, didasarkan atas pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaan.
6. Ketekunan bekerja, ketekunan bekerja didasarkan atas sikap dan loyalitas dalam menjalankan pekerjaan tanpa memiliki rasa bosan untuk tetap selalu bekerja dengan baik.
7. Hubungan dengan rekan kerja, 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 wujud oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sebagai motivasi yang tinggi dalam bekerja.

2.1.2.4. Teori Motivasi

Menurut (Sutrisno, 2009) teori motivasi dikelompokkan menjadi dua aspek yaitu teori kepuasan dan teori motivasi proses.

1. Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pada pendekatan atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang dapat menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian kepada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, juga menghentikan prilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat kerja seseorang. Kebutuhan dan pendorong itu adalah keinginan memenuhi kepuasan material maupun non material yang diperoleh dari hasil kerjanya. Jika kebutuhan dan kepuasannya semakin terpenuhi, maka semangat kerjanya juga semakin baik pula. Dari teori ini sendiri mengemukakan bahwa setiap orang akan bertindak untuk dapat memenuhi kebutuhan dan juga kepuasannya.

2. Teori Motivasi Proses

Teori proses ini memutuskan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi. Teori proses ini pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan juga menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pimpinannya. Teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang telah diperolehnya. Maka jika bekerja baik saat ini, maka akan diperoleh hasil yang baik untuk hari esok. Ada tiga teori motivasi proses yang lazim dikenal, yaitu:

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan adalah menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang bekerja giat dalam melaksanakan pekerjaannya bergantung pada hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dengan kebutuhan dari hasil pekerjaan. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, ia akan

bekerja keras pula, dan begitu juga sebaliknya. Teori ini didasarkan atas harapan, nilai serta peraturan.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Keadilan merupakan suatu daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Maka dari itu atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Pemberian kompensasi atau hukuman harus berdasarkan penilaian yang objektif dan adil. Jika prinsip ini ditetapkan dengan baik oleh pimpinan semangat kerja bawahan cenderung akan lebih meningkat.

c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas dasar hubungan sebab dan akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Contohnya promosi, bergantung pada prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu. Teori penguatan ini terdiri dari dua jenis, yaitu: penguatan positif dan penguatan negatif.

Menurut Abraham Maslow (Daulay, Putri & Astuti, 2018) teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Kebutuhan Maslow

Berdasarkan pengalaman pada kliniknya, Maslow memperhatikan bahwa orang mempunyai lima kebutuhan yang umum. Kebutuhan yang paling dasar adalah kebutuhan fisiologi. Kemudian diikuti dengan kebutuhan rasa aman, sosial, dan kebutuhan penghargaan. Dipuncak dari hierarki adalah kebutuhan akan pemenuhan diri sendiri. Kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan Fisiologi, ini merupakan kebutuhan dasar manusia, yaitu pangan, sandang, papan, dan seks. Jika kebutuhan fisiologi ini tidak terpenuhi sepenuhnya maka kebutuhan lain tidak akan memotivasi manusia.
- b. Kebutuhan rasa aman, kebutuhan ini adalah terbebasnya dari bahaya fisik, rasa takut kehilangan pekerjaan dan materi.
- c. Kebutuhan akan sosialisasi, manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan pergaulan dengan sesamanya dan sebagai bagian dari kelompok.
- d. Kebutuhan penghargaan, kebutuhan merasa dirinya berharga dan juga dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan ini untuk mengembangkan diri akan menjadi sesuai dengan yang dicita-citakan.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori ini berdasarkan atas pembagian hierarki Maslow menjadi kebutuhan atas bawah. Dalam teori ini, ada tiga macam kebutuhan yang paling bawah dari Maslow bukanlah motivasi, tetapi tanpa pemenuhan tersebut akan mengakibatkan demotivasi, sedangkan dua kebutuhan dasarnya adalah motivator. Yang dengan dua faktor

tentang motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg adalah faktor yang membuat orang merasa puas dan juga faktor yang membuat seseorang menjadi tidak puas. Dalam pandangan lain, teori ini adalah adanya teori dua rangkaian kondisi, yang pertama dimana seseorang merasa sehat dan faktor yang memotivasi (*hygiene-motivators*) dan faktor ekstrinsik dan instrinsik (*extrinsic-intrinsic*), sesuai dengan bagaimana cara orang yang membahasnya.

3. Teori Motivasi McClelland

Devis McClelland menunjukkan bahwa kebutuhan yang kuat untuk berprestasi, dorongan untuk berhasil berhubungan dengan sejauh mana orang tersebut termotivasi untuk mengerjakan tugasnya. Ada tiga kebutuhan yang dikemukakan oleh Devis McClelland, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan.

4. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menyatakan bahwa faktor utama dalam motivasi pekerjaan adalah evaluasi individu atas keadilan dari penghargaan yang diterima. Keadilan yang dimaksud adalah sebagai perbandingan antara input pekerjaan individu (seperti usaha atau keterampilan dan juga balas jasa dari yang mereka kerjakan/ gaji ataupun promosi).

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini beranggapan bahwa orang akan memilih cara bertingkah laku diantara berbagai macam alternative tindakan berdasarkan harapan mereka akan apa yang akan diperoleh dari tiap tindakannya. Dalam lingkungan kerja, setiap orang mempunyai suatu harapan usaha prestasi (*effort-performance*). David Nadler dan Edward Lawler menjelaskan ada empat macam asumsi menyangkut tingkah laku dalam organisasi yang menjadi dasar pendekatan teori harapan, asumsi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Setiap individu memiliki tingkat kebutuhan, keinginan, dan juga tujuan yang berbeda-beda.
- b. Tingkah laku seseorang ditentukan oleh perpaduan antara faktor-faktor dalam individu dan faktor-faktor dalam lingkungan.
- c. Individu memilih antara alternative tingkah laku berdasarkan harapan mereka bahwa suatu tingkah laku akan membawa hasil yang diinginkan.
- d. Individu secara sadar membuat keputusan mengenai tingkah laku mereka dalam organisasi.

6. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori kepuasan (*content theory*) menerangkan “apa”, teori proses mencoba menjelaskan bagaimana. Teori motivasi *reinforcement* mencoba menunjukkan bagaimana konsekuensi tingkah laku pada masa lampau mempengaruhi tindakan pada masa depan dalam proses belajar. Teori ini menjelaskan bahwa jika suatu perilaku diberi balasan yang menyenangkan (*rewarding*), maka perilaku tersebut cenderung diulangi lagi pada masa yang akan datang.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu diperhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik perorangan maupun sebagai kelompok (Dewi & Frianto, 2013). Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari, menurut (Ahyari, 2005). Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja,

dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya (Dewi & Frianto, 2013). Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas karyawannya, dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawannya (Fachrezi & Khair, 2020).

Dari beberapa definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka dengan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau karyawan, akan membawa pengaruh baik terhadap karyawannya dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam

menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai untuk para karyawan maka dengan begitu karyawan akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat karyawan menjadi malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja karyawan pun akan menurun.

2.1.3.2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Kusuma, 2013) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga

akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
7. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Iluminasi (Penerangan)

Beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (*intensity*) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.

2. Warna

Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.

3. Kebisingan (Noise)

Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur, bahkan dapat membuat kita menjadi tuna rungu.

4. Musik dalam bekerja

Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

2.1.3.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Kusuma, 2013) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

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

2. Hubungan dengan rekan kerja

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

3. Tersedianya fasilitas kerja

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

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan berperanan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

Di dalam ruang kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, maka akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karenanya setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan atau sangat besar manfaatnya bagi karyawan tujuannya untuk mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah

berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu salah satu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air conditioner*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan.

Menurut (Nurhasanah, 2019) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang 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. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan, yaitu adanya ketidak

tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan sendiri tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

5. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan 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.

6. Keamanan

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

2.1.3.4. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua macam yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, menurut (Sedarmayanti, 2015). Menurut (Ningrum, Prasetya & Riza, 2014) mengemukakan bahwa diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Warna
- c. Musik
- d. Udara
- e. Suara

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal itu karena sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan kerja non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik (Ningrum, Prasetya & Rizal, 2014). Lingkungan non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk pula orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi sehingga lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik

hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

2.2. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir atau kerangka konseptual disajikan tujuannya untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara *independent variable* atau variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap *dependent variable* atau variabel terikat (kinerja karyawan).

2.2.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan–kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi di berikan kepada karyawan tujuannya adalah sebagai pendorong yang dapat menyebabkan perilaku karyawan meningkat dan lebih baik. Hasil penelitian (Farizki & Wahyuati, 2017), (Nasution, 2019), (Hasibuan & Silvy, 2019), (Prayogi & Nursidin, 2018), dan (Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja sendiri menyangkut pada tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi dan sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor – faktor tersebut dapat mempengaruhi seseorang dalam menjalankan tugas perusahaan. Lingkungan kerja sendiri melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan juga pikiran para karyawan. Dibawah psikologi organisasi, fisik, mental maupun lingkungan sosial dimana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkat kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab kecemasan dan kekhawatiran. Maka dari itu jika lingkungan kerja menyenangkan, kelelahan dan kebosanan diminimalkan dan kinerja dapat menjadi maksimal.

Hasil penelitian (Nasution, 2019), (Fachrezi & Khair, 2020), (Ferawati, 2017), dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.2

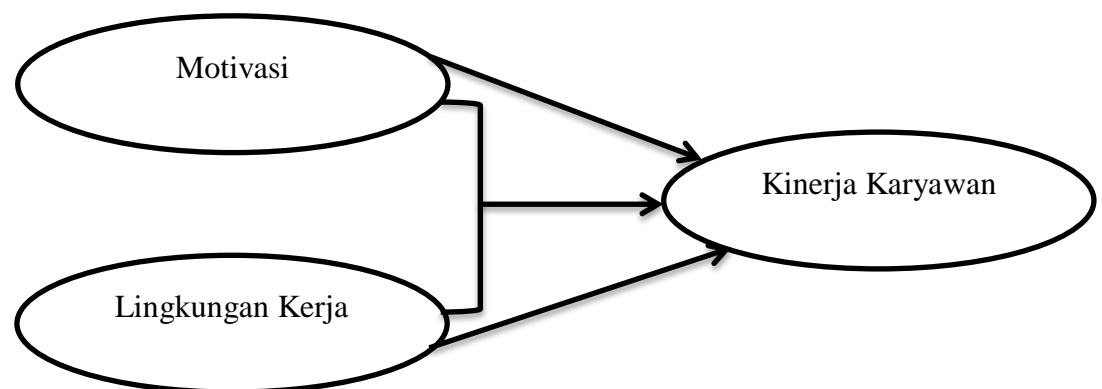
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.2.3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu organisasi. Motivasi dan lingkungan kerja itu sendiri apabila ditingkatkan maka akan berdampak baik terhadap perusahaan. Tenaga kerja yang termotivasi dengan lingkungan yang mendukung akan menjadi efektif dan terarah adalah kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dengan begitu kinerja karyawan yang tinggi dan akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hasil penelitian (Nasution, 2019), (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014), (Farizki & Wahyuati, 2017), dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka paradigma penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

Secara umum hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Oleh karenanya berdasarkan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini jenis penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana dapat dilihat dari jenis data penelitian ini mengkaji sesuatu tidak mendalam atau permukaan saja, dan dalam penelitian ini memerlukan waktu yang relatif lebih singkat.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang tidak dilakukan secara mendalam, dan umumnya penelitian ini menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif lebih singkat (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang tujuannya untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dibangun suatu teori yang fungsinya untuk menjelaskan, meramalkan serta mengontrol suatu gejala.

3.2. Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu merupakan suatu petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi definisi operasional antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk.

Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Variabel Indikator Kinerja

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja
	Ketetapan waktu
	Inisiatif
	Kemampuan
	Komunikasi

Sumber : (Sedarmayanti, 2001)

2. Motivasi (X1)

Motivasi adalah dorongan dalam bentuk perilaku yang muncul dari karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Indikator motivasi (X1) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Variabel Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi	Balas jasa
	Kondisi kerja
	Fasilitas kerja
	Prestasi kerja
	Pengakuan dari atasan dan pekerjaan itu sendiri

Sumber : (Afandi, 2018).

3. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah seluruh kondisi fisik dan non fisik yang diterima dan dijalani seluruh karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang dapat mempengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator lingkungan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3
Variabel Indikator Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Penerangan
	Sirkulasi udara
	Kebisingan
	Bau tidak sedap
	Keamanan

Sumber : (Sedarmayanti, 2001)

3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate, Jln. Besar Rambung Sialang Hilir Kec. Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Prov. Sumatera Utara.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2021 sampai dengan bulan Mei 2021. Untuk rincian pelaksanaan waktu kegiatan penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																	
		Jan '20		Feb'21				Mar'21				Apr'21				Juli'21			
		1	2	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra riset	■	■																
2	Pengajuan Judul			■	■	■	■												
3	Penyusunan Proposal							■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■							
5	Revisi												■						
6	Riset												■						
7	Pengumpulan Data													■	■	■			
8	Bimbingan Skripsi															■	■	■	
9	Sidang Meja Hijau																	■	

3.4. Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015). Populasi dalam penelitian ini dibatasi yaitu hanya para karyawan kerani atau disebut sebagai bagian administrator pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate, Jln. Besar Rambung Sialang Hilir Kec. Sei Rampah Kab. Serdang Bedagai Prov. Sumatera Utara, yang berjumlah 35 orang. Untuk lebih jelasnya populasi penelitian ini dapat dirincikan melalui tabel daftar karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai di bawah ini:

Tabel 3.5
Data Populasi Penelitian Pada Karyawan

NO	BAGIAN	JUMLAH
1	Kepala Tata Usaha (KTU)	1
2	Kerani 1 (Satu)	1
3	Estate Data	2
4	Kerani Payroll	2
5	Kerani Gudang	4
6	Kerani Crop	2
7	Kerani K3	2
8	Kerani Transport	2
9	Pembantu Kerani Transport	1
10	Humas	2
11	Kerani Pest dan Diseases	2
12	Kerani Divisi 1 (Satu)	2
13	Kerani Divisi 2 (Dua)	2
14	Kerani Divisi 3 (Tiga)	2
15	Kerani Divisi 4 (Empat)	2
16	Kerani Divisi 5 (Lima)	2
17	Kerani Divisi 6 (Enam)	2
18	Kerani Divisi 7 (Tujuh)	2
JUMLAH		35

Sumber: PT. PP. London Sumatra Tbk Rambung Sialang Estate
Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai (2021)

3.4.2. Sampel

Sampel merupakan wakil-wakil dari pada populasi (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015). Pada penelitian ini, penulis mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh, yaitu menentukan sampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 35 orang. Kriteria sampel yang digunakan penelitian ini

adalah kriteria inklusi, dimana subjek karakteristik penelitiannya didapat dari suatu populasi target yang akan diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015). Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik yang digunakan dengan cara mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau pun laporan-laporan yang ada pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai yang berhubungan dengan penelitian seperti, profil perusahaan, struktur, dan uraian tugas.

2. Wawancara (*Interview*)

Wawancara merupakan pengajuan beberapa pertanyaan kepada seseorang yang bertujuan untuk mendapatkan informasi secara langsung dari karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, khususnya di bagian office ruang kerani.

3. Angket (*Quesioner*)

Angket atau *quesioner* merupakan metode pengumpulan data yang isinya adalah beberapa pernyataan yang disusun oleh peneliti tujuannya untuk mengetahui pendapat responden tentang suatu variabel yang

diteliti. *Questioner* dalam penelitian ini ditujukan kepada para karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, khususnya di bagian office ruang kerani dan rata-rata karyawan bekerja sudah 5 tahun atau lebih, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel 3.6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (Ks)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Selanjutnya untuk menguji apakah instrumen yang diukur sudah cukup dan layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka akan dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar. Berikut merupakan rumus korelasi:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015)

Keterangan:

r : Nilai koefisien korelasi

$\sum x$: Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$: Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X

$(\sum x)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y

$(\sum y)^2$: Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y

n : Jumlah pasangan pengamatan Y dan X

Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015) adapun langkah – langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasikan skor – skor nomor angket dengan skor total seluruh item.
2. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut adalah valid.
3. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) yang dihitung tersebut dilihat signifikan tidaknya. Caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrumen tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrumen adalah valid. Butir instrumen yang tidak valid (tidak benar/salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item di dalam instrumen penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrumen angket. Untuk mengetahui kelayakan dan tingkat kepercayaan instrument dari angket yang digunakan

dalam penelitian, maka digunakan uji validitas yaitu untuk mengetahui valid atau tidak angket yang digunakan. Dasar pengambil keputusannya yaitu:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$: Valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$: Tidak valid

$$r_{tabel} = n = 35 = 0,324$$

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Tentang Kinerja Karyawan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja

No Item	Variabel	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (35)	Keterannga
1	Kinerja Karyawan (Y)	0,645	0,324	Valid
2		0,583	0,324	Valid
3		0,578	0,324	Valid
4		0,625	0,324	Valid
5		0,646	0,324	Valid
6		0,361	0,324	Valid
7		0,553	0,324	Valid
1	Motivasi (X1)	0,685	0,324	Valid
2		0,682	0,324	Valid
3		0,684	0,324	Valid
4		0,744	0,324	Valid
5		0,718	0,324	Valid
6		0,703	0,324	Valid
7		0,586	0,324	Valid
1	Lingkungan Kerja (X2)	0,391	0,324	Valid
2		0,587	0,324	Valid
3		0,496	0,324	Valid
4		0,563	0,324	Valid
5		0,523	0,324	Valid
6		0,336	0,324	Valid
7		0,470	0,324	Valid

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel uji validitas instrumen variabel kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja, diperoleh nilai korelasi atau r_{hitung} . Nilai ini kemudian dibandingkan dengan nilai r_{tabel} . Tingkat signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah (n) = 35, maka didapat nilai r_{tabel} sebesar 0,324. Berdasarkan nilai ketentuan dapat dipahami bahwa instrumen variabel kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja yang

digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ secara keseluruhan dan dinyatakan valid, sehingga dengan begitu dapat disimpulkan instrumen penelitian ini dapat diikuti sertakan dalam pengujian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Dan jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi pula.

Menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015) pengujian reliabilitas dengan cara teknik *Cronbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left(\frac{K}{(K-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma I^2} \right)$$

Keterangan:

- r : Reliabilitas instrumen
- K : Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$: Jumlah varians butir
- σI^2 : Varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronbach alpha* $> r_{tabel}$ maka instrumen dinyatakan reliabel atau konsisten.

2. Jika nilai *cronbach alpha* < r_{tabel} maka instrumen dinyatakan tidak reliabel atau konsisten.

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpha	$r_{\text{tabel}} 5\% (35)$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,653	0,324	Reliabel
Motivasi (X1)	0,807	0,324	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,441	0,324	Reliabel

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai reliabel yang baik atau konsisten dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

3.6. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah salah satu bagian dari proses penelitian (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik.

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Sumber : (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

β : Konstanta

β_1 dan β_2 : Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 : Motivasi

X₂ : Lingkungan kerja

e : Error

Penggunaan Model Regresi Linier Berganda harus memenuhi Uji Asumsi Klasik, antara lain yaitu:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015). Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen, menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan menilai nilai faktor inflasi varians (*variance Inflation Factor/vif*), yang tidak melebihi 4 (empat) atau 5 (lima).

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidak samaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, Irfan &

Manurung, 2015). Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, menurut (Juliandi, Irfan & Manurung, 2015).

2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebelum penarikan kesimpulan suatu hipotesis, yakni ditolak atau diterima (Hikmawati, 2017).

a. Uji t

Uji parsial digunakan tujuannya untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, menurut (Sanusi, 2014).

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

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian

$H : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel (X) dengan variabel terikat (Y).

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

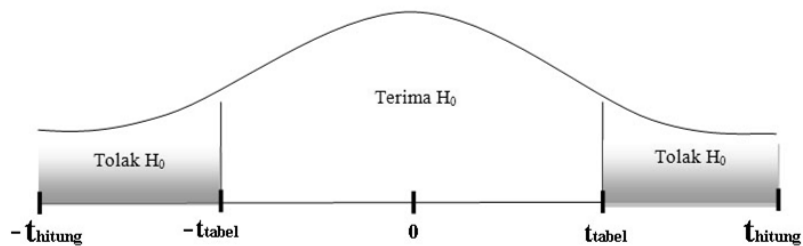
Kriteria pengambil keputusan:

H_0 diterima jika : $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, $df = n - k$

H_0 ditolak jika:

a. $t_{hitung} > t_{tabel}$

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen, menurut (Sanusi, 2014).

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

Keterangan:

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

Adapun pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

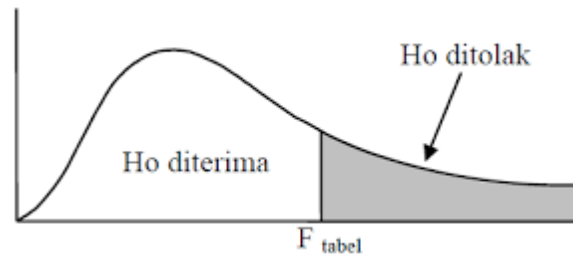
$H_0 : \beta = 0$, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja

F_{tabel} = Nilai F dalam table F berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- i. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- ii. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > -F_{tabel}$



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (D)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap variabel terikat.

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

Sumber: (Hikmawati, 2017).

Keterangan:

D : Koefisiensi determinasi

r : r square

100% : Presentase kontribusi

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis mengelolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 7 pertanyaan untuk variabel motivasi (X1), 7 pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X2) dan 7 pertanyaan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan kerani di kantor besar PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk. Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode skala likert.

4.1.1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden, maka dapat dilihat melalui karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 35 responden, maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	15	42,9	42,9	42,9
Perempuan	20	57,1	57,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dari 35 responden/orang dalam penelitian ini yaitu berjenis kelamin laki-laki sebanyak 15 (42,9%) sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 (57,1%) dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan jenis kelamin perempuan.

2. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 35 responden, maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 Tahun	17	48,6	48,6	48,6
31-40 Tahun	14	40,0	40,0	88,6
> 40 Tahun	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada data tabel 4.2 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dari 35 responden/orang dalam penelitian ini usia 20-30 tahun sebanyak 17 (48,6%) orang dan usia 31-40 tahun sebanyak 14 (40,0%) orang sedangkan sisanya usia > 40 tahun sebanyak 4 (11,4%) orang. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahawa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun.

3. Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 35 responden, maka dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan
Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	5,7	5,7	5,7
	Diploma	10	28,6	28,6	34,3
	S1	22	62,9	62,9	97,1
	S2	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada data tabel 4.3 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan pendidikan dari 35 responden/orang dalam penelitian ini yang memiliki jenjang SLTA sebanyak 2 (5,7%) orang, memiliki jenjang diploma sebanyak 10 (28,%) orang, memiliki jenjang S1 sebanyak 22 (62,9%) orang sedangkan sisanya memiliki jenjang S2 sebanyak 1 (2,9%) orang. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih didominasi oleh responden dengan belatar belakang pendidikan S1.

4.1.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu: Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dalam setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden akan mendapatkan bobot nilai.

1. Motivasi (X1)

Berikut ini adalah deskripsi dari data penelitian yang diperoleh dari hasil angket mengenai variabel motivasi (X1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.4
Presentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	5,7	2	5,7	21	60,0	8	22,9	2	5,7	35	100
2	1	2,9	2	5,7	17	48,6	13	37,1	2	5,7	35	100
3	1	2,9	1	2,9	16	45,7	15	42,9	2	5,7	35	100
4	1	2,9	4	11,4	10	28,9	17	48,8	3	8,6	35	100
5	1	2,9	2	5,7	9	25,7	21	60,0	2	5,7	35	100
6	1	2,9	5	14,3	9	25,7	14	40,0	6	17,1	35	100
7	1	2,9	4	11,4	11	31,4	13	37,1	6	17,1	35	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.4 tabulasi frekuensi maka variabel motivasi (X1) dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas, diketahui bahwa 2 orang (5,7%) menyatakan sangat setuju, 2 orang (5,7%) menyatakan setuju, 21 orang (60,0%) menyatakan kurang setuju, 8 orang (22,9%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 2 orang (5,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
2. Berdasarkan data item pernyataan kedua yaitu atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu, diketahui bahwa 1 orang (2,9%) menyatakan sangat setuju, 2 orang (5,7%) menyatakan setuju, 17 orang (48,6%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (37,1%)

menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 2 orang (5,7%) menyatakan sangat tidak setuju.

3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga yaitu, perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki, diketahui bahwa 1 orang (2,9%) menyatakan sangat setuju, 1 orang (2,9%) menyatakan setuju, 16 orang (45,7%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (42,9%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 2 orang (5,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
4. Berdasarkan data item pernyataan keempat yaitu, pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, diketahui bahwa 1 orang (2,9%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (11,4%) menyatakan setuju, 10 orang (28,9%) menyatakan kurang setuju, 17 orang (48,8%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 3 orang (8,6%) menyatakan sangat tidak setuju.
5. Berdasarkan data item pernyataan kelima yaitu, pimpinan selalu berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan saya, diketahui bahwa 1 orang (2,9%) menyatakan sangat setuju, 2 orang (5,7%) menyatakan setuju, 9 orang (25,7%) menyatakan kurang setuju, 21 orang (60,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 2 orang (5,7%) menyatakan sangat tidak setuju.
6. Berdasarkan data item pernyataan keenam, saya selalu diberikan penghargaan oleh atasan saya jika saya selesai mengerjakan tugas dengan tepat waktu, diketahui bahwa 1 orang (2,9%) menyatakan sangat setuju, 5 orang (14,3%) menyatakan setuju, 9 orang (25,7%)

menyatakan kurang setuju, 14 orang (40,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 6 orang (17,1%) menyatakan sangat tidak setuju.

7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh yaitu, hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis, diketahui bahwa 1 orang (2,9%) menyatakan sangat setuju, 4 orang (11,4%) menyatakan setuju, 11 orang (31,4%) menyatakan kurang setuju, 13 orang (37,1%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 6 orang (17,1%) menyatakan sangat tidak setuju.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini adalah deskripsi dari data penelitian yang diperoleh dari hasil angket mengenai variabel lingkungan kerja (X2) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.5
Presentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	2,9	22	62,9	12	34,3	0	0	0	0	35	100
2	14	40,0	8	22,9	7	20,0	6	17,1	0	0	35	100
3	0	0	9	25,7	15	42,9	10	28,6	1	2,9	35	100
4	21	60,0	8	22,9	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
5	2	5,7	7	20,0	18	51,4	7	20,0	1	2,9	35	100
6	0	0	13	37,1	14	40,0	7	20,0	1	2,9	35	100
7	3	8,6	2	5,7	12	34,3	12	34,3	6	17,1	35	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 tabulasi frekuensi maka variabel lingkungan kerja (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, cahaya diruang kerja sangat diperlukan bagi kenyamanan kerja karyawan, diketahui 1 orang (2,9%) responden menyatakan sangat setuju, 22 orang (62,9%)

menyatakan setuju, 12 orang (34,3%) menyatakan kurang setuju, tidak ada responden menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden menyatakan sangat tidak setuju.

2. Berdasarkan data item pernyataan kedua yaitu, saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat saya bekerja, diketahui bahwa 14 orang (40,0%) menyatakan sangat setuju, 8 orang (62,9%) menyatakan setuju, 7 orang (20,0%) menyatakan kurang setuju, 6 orang (17,1%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga yaitu, saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan, diketahui bahwa tidak ada responden yang menyatakan sangat setuju, 9 orang (25,7%) menyatakan setuju, 51 orang (42,9%) menyatakan kurang setuju, 10 orang (28,6%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 1 orang (2,9%) menyatakan sangat tidak setuju.
4. Berdasarkan data item pernyataan keempat yaitu, Kebersihan sangat diperhatikan diruangan saya bekerja, diketahui bahwa 21 orang (60,0) menyatakan sangat setuju, 8 orang (22,9%) menyatakan setuju, 5 orang (14,3%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Berdasarkan data item pernyataan kelima yaitu, tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan sesuatu, diketahui bahwa 2 orang (5,7%) menyatakan sangat

setuju, 7 orang (20,0%) menyatakan setuju, 18 orang (51,4%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (20,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 1 orang (2,9%) menyatakan sangat tidak setuju.

6. Berdasarkan data item pernyataan keenam yaitu, Fasilitas yang diberikan sangat memuaskan para karyawan, diketahui bahwa tidak ada responden menyatakan sangat setuju, 13 orang (37,1%) menyatakan setuju, 14 orang (40,0%) menyatakan kurang setuju, 7 orang (20,0%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 1 orang (2,9%) menyatakan sangat tidak setuju.
7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh yaitu, konflik dalam bekerja adalah hal yang biasa dalam perusahaan, diketahui bahwa 3 orang (8,6%) menyatakan sangat setuju, 2 orang (5,7%) menyatakan setuju, 12 orang (34,3%) menyatakan kurang setuju, 12 orang (34,3%) menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 6 orang (17,1%) menyatakan sangat tidak setuju.

3. Kinerja (Y)

Berikut ini adalah deskripsi dari data penelitian yang diperoleh dari hasil angket mengenai variabel kinerja (Y) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel 4.6
Presentase Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	45,7	13	37,1	3	8,6	3	8,6	0	0	35	100
2	12	34,3	17	48,6	5	14,3	1	2,9	0	0	35	100
3	19	54,3	13	37,1	2	5,7	0	0	1	2,9	35	100
4	14	40,0	16	45,7	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
5	11	31,4	17	48,6	6	17,1	1	2,9	0	0	35	100
6	4	11,4	16	45,7	14	40,0	1	2,9	0	0	35	100
7	7	20,0	18	42,9	7	20,0	3	8,6	0	0	35	100

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 tabulasi frekuensi maka variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut, yaitu:

1. Berdasarkan data item pernyataan pertama yaitu, anda mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, diketahui bahwa 16 orang (45,7%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (37,1%) menyatakan setuju, 3 orang (8,6%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
2. Berdasarkan data item pernyataan kedua yaitu, Saya selalubekerja dengan cekatan dan juga cepat, diketahui bahwa 12 orang (34,3%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (48,6%) menyatakan setuju, 5 orang (14,3%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang mmenyatakan sangat tidak setuju.
3. Berdasarkan data item pernyataan ketiga yaitu, anda selalu mengejakan pekerjaan yang telah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan tersebut selesai, diketahui bahwa 19 orang (54,3%) menyatakan sangat setuju, 13 orang (37,1%) menyatakan setuju, 2 orang (5,7%)

menyatakan kurang setuju, tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, sedangkan sisanya 1 orang (2,9%) menyatakan sangat tidak setuju.

4. Berdasarkan data item pernyataan keempat yaitu, anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, diketahui bahwa 14 orang (40,0%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (45,7%) menyatakan setuju, 4 orang (11,4%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) menyatakan tidak setuju, dan tidak responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
5. Berdasarkan data item pernyataan kelima yaitu, tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, diketahui bahwa 11 orang (31,4%) menyatakan sangat setuju, 17 orang (48,6%) menyatakan setuju, 6 orang (17,1%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) menyatakan tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
6. Berdasarkan data item pernyataan keenam yaitu, anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan lain sebagainya sebagai penunjang pekerjaan anda, diketahui bahwa 4 orang (11,4%) menyatakan sangat setuju, 16 orang (45,7%) menyatakan setuju, 14 orang (40,0%) menyatakan kurang setuju, 1 orang (2,9%) tidak setuju, sedangkan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.
7. Berdasarkan data item pernyataan ketujuh yaitu, saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya, diketahui bahwa 7 orang (20,0%)

menyatakan sangat setuju, 18 orang (42,9%) menyatakan setuju, 7 orang (20,0%) menyatakan kurang setuju, 3 orang (8,6%) menyatakan tidak setuju, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju.

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga sebagai BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian ini secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi ini merupakan model yang baik atau sebaliknya. Ada beberapa pengujian aumsi klasik tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan juga independennya memiliki distribusi normal atau tidak normal. Dengan ketentuan pengujian, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis arah garis diagonal maka model regresi ini memenuhi normalitas. Dibawah ini adalah hasil uji normalitas untk menguji keseluruhan data variabel penelitian yang berskala minimal *ordinal* dengan menggunakan ketentuan uji *kolmogorov-smirnov* yaitu dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 4.7
Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

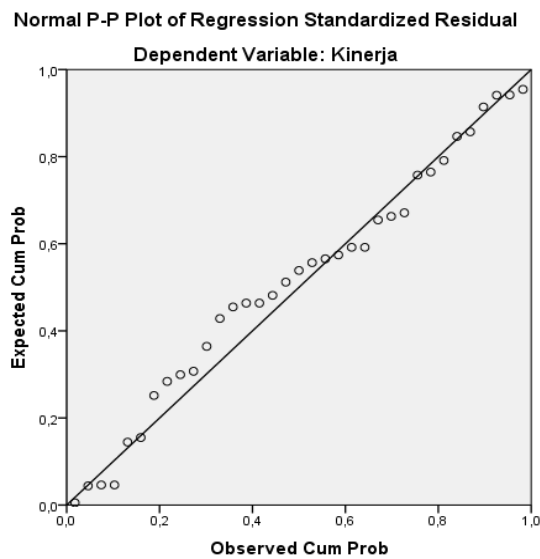
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27782392
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,071
	Negative	-,113
Uji Kolmogrov-Smirnov		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas mengenai uji normalitas *one-sample kolmogorov-smirnov test* tersebut maka dapat dilihat bahwa pengujian normalitas data diperoleh nilai probabilitas berdasarkan nilai *standardised* $> 0,05$, dan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat pada gambar normal *P-P plot of regression standardized residual* pada gambar dibawah ini:

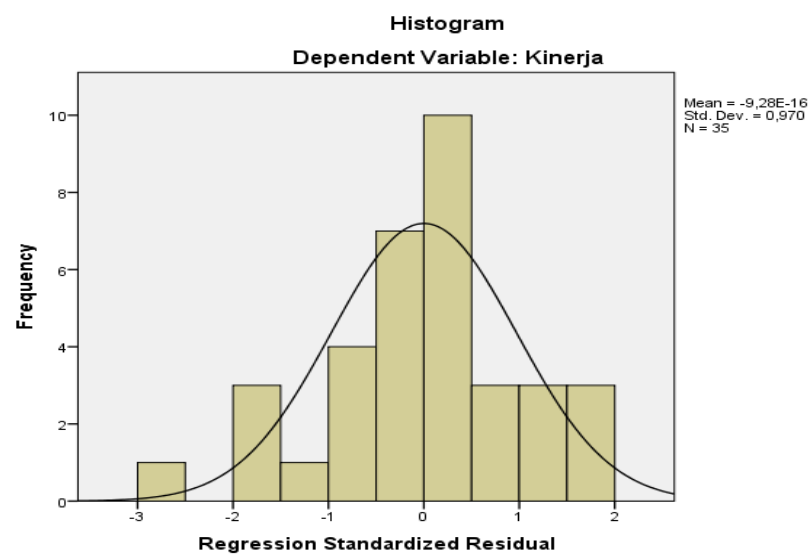
Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada gambar diatas maka dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal, dimana data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

Gambar 4.2
Hasil Histogram Uji Normalitas



Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada gambar diatas yang berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2. Uji Multikolineritas

Uji Multikolineritas digunakan tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) > 5 maka terdapat masalah multikolineritas yang serius.
- b. Jika *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan VIF (*Variance Inflation Factor*) < 5 maka tidak terdapat masalah multikolineritas.

Tabel 4.8
Uji Multikolineritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000		
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588	,981	1,019
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) untuk motivasi (X1) sebesar 1,019 dan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 1,019. Maka kesimpulan dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga pada nilai *tolerance* pada variabel motivasi (X1) sebesar 0,981 dan

variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,981. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari nilai 10.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan tujuannya untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan cara menggunakan metode *glejser* dan model *scatterplot*.

Dasar analisis untuk metode *glejser* yaitu sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi lebih besar ($> 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika nilai signifikansi lebih kecil ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terjadi masalah heterokedastisitas.

Dasar analisis untuk metode *scatterplot* yaitu jika tidak ada pola yang jelas atau teratur pada gambar *scatterplot*, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Tabel 4.9
Uji Heterokedastisitas Dengan Metode Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,813	3,465		-,812	,423
Motivasi	,092	,087	,183	1,064	,295
Lingkungan Kerja	,153	,122	,216	1,256	,218

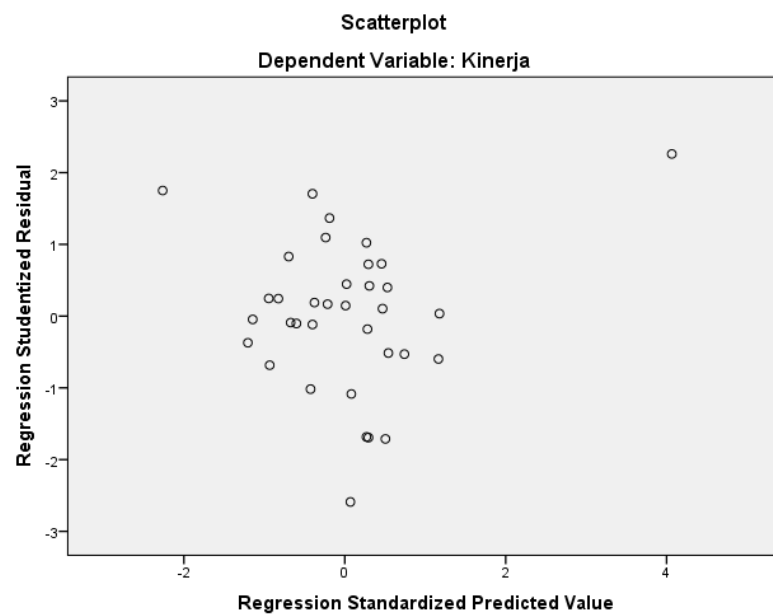
a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi (X1) yaitu 0,295 dimana nilai tersebut lebih besar dari $> 0,05$ maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi heterokedastisitas. Dan nilai variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,218 dimana nilai tersebut lebih besar $> 0,05$ maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar 4.3

Uji Heterokedastisitas Dengan Metode Scatterplot



Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Pada gambar diatas maka penulis dapat simpulkan bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal ini dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar, jadi dapat diambil bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2. Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda disusun tujuannya adalah untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan dari pada hasil pengelolaan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Dari tabel diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut:

1. Konstanta = 27.086
2. Motivasi = 0,075
3. Lingkung kerja = 0,004

Hasil tersebut dimasukan kedalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

$$Y = 27.086 + 0,075_1 + 0,004_2$$

Keterangan:

1. Konstanta sebesar 27.086 menunjukkan bahwa nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada kantor kerani PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai akan meningkat.
2. β_1 sebesar 0,075 dengan arah hubungan positif menunjukkan apabila motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,075 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
3. β_2 sebesar 0,004 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,004 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

4.2.3. Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis pada uji statistik uji t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan serta pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terkait dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan program SPSS yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Hipotesis (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Dari gambar hasil pengujian statistik pada tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivai (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

$$t_{hitung} = 0,547$$

$$t_{tabel} = \text{dengan } \alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$n - k = 35 - 2 = 33$$

$$t_{tabel} = 2.034$$

a. Ho diterima jika : $2.034 \leq t_{hitung} \leq 2.034$ pada $\alpha = 5\%$

b. Ho ditolak jika : $t_{hitung} \geq 2.034$ atau $-t_{hitung} \leq 2.034$

Maka dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel moivasi (X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikan 0,588 diatas > dari 0,05 dan nilai t_{hitung} 0,547 < t_{tabel} 2.034. Ini artinya walaupun ditingkatkan variabel motivasi (X1) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,075 satuan. Artinya data objek yang dijadikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel motivasi (X1) dan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X1) secara persial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan

motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

$$t_{hitung} = 0,020$$

$$t_{tabel} = \text{dengan } \alpha = 5\% \text{ atau } 0,05$$

$$n - k = 35 - 2 = 33 \text{ adalah}$$

$$t_{tabel} = 2.034$$

Dari tabel diatas diperoleh variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, terlihat dari nilai signifikan 0,984 diatas $>$ dari 0,05 dan nilai $t_{hitung} 0.020 < t_{tabel} 2.034$. Ini artinya walaupun ditingkatkan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan maka kinerja (Y) tidak akan meningkat sebesar 0,004 satuan. Artinya data objek yang diajdiikan sampel pada penelitian ini tidak berhasil membuktikan hubungan antara variabel lingkungan kerjai (X2) dan variabel kinerja (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X2) secara persial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji ini disebut juga sebagai uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan juga

lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keberagaman terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol.

Tabel 4.12
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,447	2	1,723	,151	,860 ^b
	Residual	365,296	32	11,415		
	Total	368,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F adalah 0,151 kemudian nilai sig nya yaitu 0,860. Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan uji f. Diketahui perolehan uji f untuk hubungan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan uji dua pihak.

$$f_{\text{tabel}} = n - k - 1 \quad (35 - 2 - 1 = 32)$$

$$f_{\text{tabel}} = 3,295$$

Berikut adalah kriteria pengambil keputusan:

a. H_0 diterima jika : $3,295 \leq f_{\text{hitung}} \leq 3,295$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_0 ditolak jika : $f_{\text{hitung}} \geq 3,295$ atau $f_{\text{hitung}} \leq -3,295$

Nilai f_{hitung} pada tabel tersebut adalah 0,151 dengan f_{tabel} 3,295. Dengan nilai signifikan sebesar 0,860 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahuinya sejauh mana presentase pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,097 ^a	,009	-,053	3,379

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Data Hasil Penelitian, diolah SPSS, 2021

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa nilai R sebesar 0,097 atau 9,7%, dapat dilihat pada tabel hubungan antara variabel yaitu sangat tidak erat, karna semakin kecil nilainya maka akan semakin tidak erat. Pada nilai R-Square dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,009 yang berarti 0,9%, faktor-faktor kinerja dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 99,1% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini. Dan untuk nilai Adjusted R Square yaitu sebesar 0,053 atau sebesar 5,3%.

Maka dari hasil uji determinasi pada tabel tersebut, besarnya nilai *adjusted R²* dalam model regresi diperoleh sebesar 0,9%. Hal ini berarti

kontribusi yang diberikan motivasi dana lingkungan kerja secara bersama sama terhadap kinerja karyawan sebesar 0,9% sedangkan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

4.2.4. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja memiliki koefisien yang positif, ini berarti variabel X1 dan variabel X2 (motivasi dan lingkungan kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Untuk mengetahui lebih lanjut hasil dari analisis dan pengujian dapat dijelaskan yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,547 < 2.034$. Dengan pengaruh seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Walaupun variabel motivasi (X1) ditingkatkan maka kinerja (Y) hanya akan meningkat sebesar 0,075. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farizki & Wahyuati, 2017), dan (Nasution, 2019) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini didukung juga oleh pendapat (Munandar, 2014) bahwa dalam melakukan sebuah tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh

atasan dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, dapat memberikan gairah dan bersemangat dalam bekerja.

Menurut peneliti sendiri ada banyak cara untuk membuat karyawan memiliki kinerja yang baik, salah satunya adalah memotivasi karyawan dalam menjalankan tugasnya, tugas perusahaan sendiri harus selalu memperhatikan keinginan karyawan untuk memperoleh kinerja yang baik dalam organisasi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,020 < 2.034$. Dengan pengaruh seperti itu maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019), (Ferawati, 2017), dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini didukung oleh (Munandar, 2014) bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan, karna lingkungan kerja adalah faktor yang harus selalu di perhatikan perusahaan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal.

Lingkungan kerja merupakan alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan melalui peningkatan

hubungan yang harmonis dengan atasan atau bawahan, rekan kerja serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, diketahui nilai f_{hitung} pada tabel tersebut adalah 0,151 dengan f_{tabel} 3,295. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel tersebut, besarnya nilai *adjusted* R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 0,9%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,9% sedangkan sisanya 99,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari variabel yang diteliti oleh penelitian ini.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2019), (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014), dan (Farizki & Wahyuati, 2017), dan (Bukhari & Pasaribu, 2019) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Munandar, 2014) motivasi dan lingkungan kerja dapat menjadi pengaruh dalam hasil kerja karyawan, artinya bila kinerja yang didapatkan kurang dari pada yang diinginkan maka perlu untuk melihat apakah

motivasi dan lingkungan pekerjaan sendiri sudah sesuai dengan keinginan karyawan atau tidak.

Menurut peneliti motivasi dan lingkungan kerja dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penggunaan tenaga kerja yang efektif serta terarah adalah kunci peningkatan kinerja .

BAB 5

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian tersebut mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, walaupun dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak begitu besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi pengaruh dari variabel-variabel lain tidak menutup kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk menggunakan periode penelitian yang lebih panjang serta variabel-variabel penelitian lain yang diduga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

1. Adanya beberapa jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.
2. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan oleh penulis untuk mengukur kinerja karyawan sangat terbatas yaitu hanya pada variabel motivasi dan lingkungan kerja.
3. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan oleh peneliti sangat terbatas yaitu hanya pada kantor kerani PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Afandi, A., Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Ahyari, A. (2005). *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi* (Kedua). BPFE-Yogyakarta.
- Bukhari, B., & Pasaribu S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Jurnal Pusat Kewirausahaan Inovasi Dan Inkubator Bisnis*, 1(1), 209–218.
- Daulay, R., Putri, L. R., Astuti, R., & Arif, M. (2018). *Manajemen* (Yati (ed.); Kedua). Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Daulay, R., & Manaf, A. A. (2017). *Strategi & Workshop Kewirausahaan* (Yati (ed.); Pertama). Lembaga penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Dewi, S. K., & Frianto, A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sari. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1–11.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Alfabeta.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107–119.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(1), 15–33.
- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–16.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 121–131.

- Gardjito, A. H., Musadieg, A. M., Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1–8.
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analysis Of Effect Of Compensation And Motivation On Employee Performance: Study In PT.Xyz Medan. *Journal Proceeding International Seminar On Islamic Studies*, 2(1), 808–815.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.:
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 23.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Hikmawati, F. (2017). *Metodologi Penelitian* (Edisi Pert). PT. Raja Gafindo Persada.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinera Perawat; Studi Pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2017). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, S., & Manurung. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis* (F. Zulkarnain (ed.); Edisi Kedu). Uiversitas Muhammadiyah Sumatera Utara Press.
- Kardasiman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia* (Raihan (ed.); Kedua). PT. Raja Gafindo Persada.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. *Jurnal Pusat Kewirausahaan Inovasi Dan Inkubator Bisnis Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 365–372.
- Kusuma, A. A. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 1–97.

- Malthis, M. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ridwan (ed.); Kedua). Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Herman (ed.); Pertama). PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* (Sandiasih (ed.)). PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Munandar, A, S. (2014). *Psikologi Industri Dan Organisasi* (U. I. Press (ed.); Kedua).
- Munparidi, M. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7(5), 47–54.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, D. V. S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelindo 1 (Persero) Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 53(9), 1–61.
- Ningrum, N. L., Prasetya, A., & Riza, M. F. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 1–9.
- Nurhasanah, N. (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt. sumber utama nusantara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 86.
- Paramida, T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3), 1–75.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(November), 216–222.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Admistrasi Bisnis*, 8(2), 1–9.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.

- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2018). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada Pt. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 419–428.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jeffry Circlestuff Design (ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (Jefry Circlestuff Design (ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.
- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja* (E. Wahyudin (ed.); Edisi Pert). Kencana Prenada Media Group.

Lampiran:

KUISIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate Rambung Sialang Kecamatan Sei Rampah Kabupaten Serdang Bedagai, 2 Maret 2021.

Kepada Yth. Bapak / Ibu Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate

Di-

Tempat

Saya adalah salah seorang mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Saya mohon kesediaan waktu Bapak / Ibu untuk mengisi kuisisioner penelitian ini. Kuisisioner ini digunakan dalam rangka penelitian untuk penyusunan Skripsi saya yang berjudul "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate".

Demikianlah permohonan ini saya buat. Saya ucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak / Ibu Karyawan PT. PP London Sumatra Indonesia Tbk Rambung Sialang Estate.

Salam Hormat saya

Nina Andriani

Identitas Responden:**Jenis kelamin:**

- Laki-laki
- Perempuan

Usia:

- 20-30 tahun
- 31-40 tahun
- > 41 tahun

Pendidikan:

- SLTA
- Diploma
- S1
- S2

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas Kerja					
1	Anda mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2	Saya selalubekerja dengan cekatan dan juga cepat					
	Ketetapan Waktu					
3	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan					
4	Anda selalu mengejakan pekerjaan yang telah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan tersebut selesai					
	Inisiatif					
5	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
	Kemampuan					
7	Anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti internet, PC dan lain sebagainya sebagai penunjang pekerjaan anda					
8	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan					
	Komunikasi					
9	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja saya					
10	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					

Motivasi (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Balas Jasa					
1	Kinerja saya dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas					
2	Atasan akan memberikan pujian apabila saya menyelesaikan tugas tepat waktu					
	Kondisi Kerja					

3	Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang saya miliki					
4	Pimpinan mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan					
5	Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung					
	Fasilitas Kerja					
6	Pimpinan selalu berupaya untuk mengusahakan biaya tunjangan kesehatan saya					
	Prestasi Kerja					
7	Saya selalu diberi penghargaan oleh atasan jika saya selesai mengerjakan tugas dengan tepat waktu					
8	Saya selalu berusaha untuk maju demi kepentingan perusahaan dan diri sendiri					
	Pengakuan Dari Atasan Dan Pekerjaan Itu Sendiri					
9	Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis					
10	Saya merasa tenang bekerja diperusahaan ini					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Penerangan					
1	Cahaya diruang kerja sangat diperlukan bagi kenyamanan kerja karyawan					
	Sirkulasi Udara					
2	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur ditempat saya bekerja					
3	Ruang kerja saya terdekorasi dengan rapi					
	Kebisingan					
4	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
	Bau Tidak Sedap					
5	Kebersihan sangat diperhatikan diruangan saya bekerja					
	Keamanan					
6	Tingkat kesesuaian ruang gerak yang disediakan oleh perusahaan sangat diperlukan untuk melakukan sesauu					
7	Fasilitas yang diberikan sangat memuaskan para karyawan					
8	Selalu kompak serta jujur saat jam kerja berlangsung pengawasan dari atasan					
9	Hubungan yang selalu harmonis terhadap rekan kerja					
10	Konlik dalam bekerja adalah hal yang biasa dalam perusahaan					

KETERANGAN

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju

Lampiran:**KARAKTERISTIK IDENTITAS RESPONDEN****Statistics**

		Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	35	35	35
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	15	42,9	42,9	42,9
	Perempuan	20	57,1	57,1	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	17	48,6	48,6	48,6
	31-40 Tahun	14	40,0	40,0	88,6
	> 40 Tahun	4	11,4	11,4	100,0
Total		35	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	2	5,7	5,7	5,7
	Diploma	10	28,6	28,6	34,3
	S1	22	62,9	62,9	97,1
	S2	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran:**DATA FREKUENSI VARIABEL X1 (MOTIVASI)**

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	8	22,9	22,9	28,6
	KS	21	60,0	60,0	88,6
	S	2	5,7	5,7	94,3
	SS	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	13	37,1	37,1	42,9
	KS	17	48,6	48,6	91,4
	S	2	5,7	5,7	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	15	42,9	42,9	48,6
	KS	16	45,7	45,7	94,3
	S	1	2,9	2,9	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	3	8,6	8,6	8,6
	TS	17	48,6	48,6	57,1
	KS	10	28,6	28,6	85,7
	S	4	11,4	11,4	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	2	5,7	5,7	5,7
	TS	21	60,0	60,0	65,7
	KS	9	25,7	25,7	91,4
	S	2	5,7	5,7	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	17,1	17,1	17,1
	TS	14	40,0	40,0	57,1
	KS	9	25,7	25,7	82,9
	S	5	14,3	14,3	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	17,1	17,1	17,1
	TS	13	37,1	37,1	54,3
	KS	11	31,4	31,4	85,7
	S	4	11,4	11,4	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI VARIABEL X2 (LINGKUNGAN KERJA)

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	12	34,3	34,3	34,3
	S	22	62,9	62,9	97,1
	SS	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	17,1	17,1	17,1
	KS	7	20,0	20,0	37,1
	S	8	22,9	22,9	60,0
	SS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	10	28,6	28,6	31,4
	KS	15	42,9	42,9	74,3
	S	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	5	14,3	14,3	17,1
	S	8	22,9	22,9	40,0
	SS	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	7	20,0	20,0	22,9
	KS	18	51,4	51,4	74,3
	S	7	20,0	20,0	94,3
	SS	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	TS	7	20,0	20,0	22,9
	KS	14	40,0	40,0	62,9
	S	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	6	17,1	17,1	17,1
	TS	12	34,3	34,3	51,4
	KS	12	34,3	34,3	85,7
	S	2	5,7	5,7	91,4
	SS	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI VARIABEL Y (KINERJA KARYAWAN)

Frequency Table

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8,6	8,6	8,6
	KS	3	8,6	8,6	17,1
	S	13	37,1	37,1	54,3
	SS	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	5	14,3	14,3	17,1
	S	17	48,6	48,6	65,7
	SS	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	2	5,7	5,7	8,6
	S	13	37,1	37,1	45,7
	SS	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	4	11,4	11,4	14,3
	S	16	45,7	45,7	60,0
	SS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	6	17,1	17,1	20,0
	S	17	48,6	48,6	68,6
	SS	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	14	40,0	40,0	42,9
	S	16	45,7	45,7	88,6
	SS	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8,6	8,6	8,6
	KS	7	20,0	20,0	28,6
	S	18	51,4	51,4	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran:**Data Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)****Correlations**

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_tota l
Item_1	Pearson Correlation	1	,500**	,187	,563**	,271	,487**	,263	,685**
	Sig. (2-tailed)		,002	,281	,000	,116	,003	,127	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	,500**	1	,423*	,384*	,458**	,279	,322	,682**
	Sig. (2-tailed)	,002		,011	,023	,006	,105	,059	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	,187	,423*	1	,419*	,576**	,302	,460**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,281	,011		,012	,000	,078	,005	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	,563**	,384*	,419*	1	,386*	,578**	,214	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000	,023	,012		,022	,000	,216	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	,271	,458**	,576**	,386*	1	,474**	,344*	,718**
	Sig. (2-tailed)	,116	,006	,000	,022		,004	,043	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	,487**	,279	,302	,578**	,474**	1	,159	,703**
	Sig. (2-tailed)	,003	,105	,078	,000	,004		,360	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	,263	,322	,460**	,214	,344*	,159	1	,586**
	Sig. (2-tailed)	,127	,059	,005	,216	,043	,360		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Skor_tota l	Pearson Correlation	,685**	,682**	,684**	,744**	,718**	,703**	,586**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Data Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_total
Item_1	Pearson Correlation	1	,215	,208	,157	,485**	,017	-,299	,391*
	Sig. (2-tailed)		,214	,232	,367	,003	,922	,081	,020
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	,215	1	,113	,213	-,021	-,261	,430**	,587**
	Sig. (2-tailed)	,214		,520	,219	,904	,130	,010	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	,208	,113	1	,008	,296	,101	,084	,496**
	Sig. (2-tailed)	,232	,520		,961	,085	,563	,630	,002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	,157	,213	,008	1	,127	,225	,198	,563**
	Sig. (2-tailed)	,367	,219	,961		,466	,193	,253	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	,485**	-,021	,296	,127	1	,396*	-,183	,523**
	Sig. (2-tailed)	,003	,904	,085	,466		,019	,292	,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	,017	-,261	,101	,225	,396*	1	-,132	,336*
	Sig. (2-tailed)	,922	,130	,563	,193	,019		,451	,049
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	-,299	,430**	,084	,198	-,183	-,132	1	,470**
	Sig. (2-tailed)	,081	,010	,630	,253	,292	,451		,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Skor_total	Pearson Correlation	,391*	,587**	,496**	,563**	,523**	,336*	,470**	1
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,002	,000	,001	,049	,004	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Data Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Correlations

		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Skor_tot al
Item_1	Pearson Correlation	1	,408*	,566**	,344*	,137	-,055	,081	,645**
	Sig. (2-tailed)		,015	,000	,043	,432	,755	,644	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_2	Pearson Correlation	,408*	1	,494**	,290	,223	-,101	,038	,583**
	Sig. (2-tailed)	,015		,003	,092	,198	,564	,828	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_3	Pearson Correlation	,566**	,494**	1	,532**	-,009	-,249	-,065	,578**
	Sig. (2-tailed)	,000	,003		,001	,960	,149	,711	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_4	Pearson Correlation	,344*	,290	,532**	1	,211	-,049	,195	,625**
	Sig. (2-tailed)	,043	,092	,001		,224	,781	,262	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_5	Pearson Correlation	,137	,223	-,009	,211	1	,518**	,550**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,432	,198	,960	,224		,001	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_6	Pearson Correlation	-,055	-,101	-,249	-,049	,518**	1	,415*	,361*
	Sig. (2-tailed)	,755	,564	,149	,781	,001		,013	,033
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Item_7	Pearson Correlation	,081	,038	-,065	,195	,550**	,415*	1	,553**
	Sig. (2-tailed)	,644	,828	,711	,262	,001	,013		,001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
Skor_tot al	Pearson Correlation	,645**	,583**	,578**	,625**	,646**	,361*	,553**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,033	,001	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Lampiran:**Data Uji Reabilitas Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2)
Dan Kinerja karyawan (Y)****Motivasi (X1)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,807	7

Lingkungan Kerja (X2)**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,441	7

Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,653	7

Lampiran:

Data Uji Linear Berganda Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) Dan Kinerja karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,097 ^a	,009	-,053	3,37868

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,447	2	1,723	,151	,860 ^b
	Residual	365,296	32	11,415		
	Total	368,743	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Coefficients^a

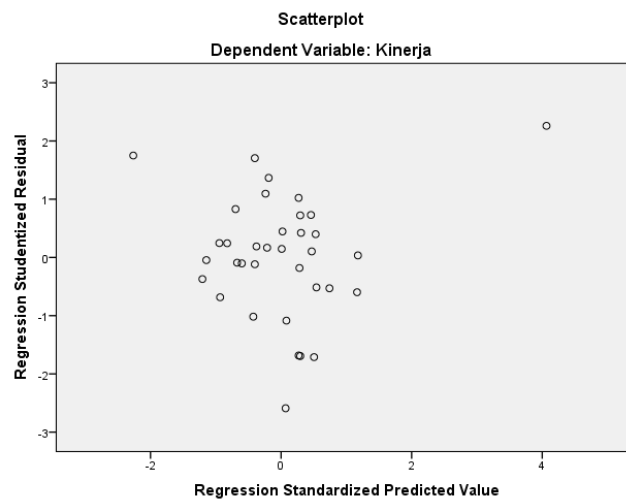
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,086	5,492		4,932	,000
	Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588
	Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran:**Data Uji Heterokedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2,813	3,465		-,812	,423
Motivasi	,092	,087	,183	1,064	,295
Lingkungan Kerja	,153	,122	,216	1,256	,218

a. Dependent Variable: RES2

**Lampiran****Data Uji Multikolineritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27,086	5,492		4,932	,000		
Motivasi	,075	,137	,097	,547	,588	,981	1,019
Lingkungan Kerja	,004	,194	,004	,020	,984	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran

Data Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,27782392
Most Extreme Differences	Absolute	,113
	Positive	,071
	Negative	-,113
Uji Kolmogrov-Smirnov		,113
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

