

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO I
(PERSERO) KOTA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama : DEBBY VALENCIA SARI NASUTION
Npm : 1505160330
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 18 Maret 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : DEBBY VALENCIA SARI NASUTION
NPM : 1505160330
Prodi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PELINDO I (PERSERO) KOTA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

NEL ARIANTY, SE, MM.

Penguji II

MUHAMMAD RAS MUIS, SE, M.Si.

Pembimbing

WILLY MUSMANDAR, SE, M.Si

Ketua

H. JANURI, SE, MM., M.Si.

Panitia Ujian

Sekretaris

ADE GUNAWAN, SE., 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 : DEBBY VALENCIA SARI NASUTION
N.P.M : 1505160330
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PELINDO I (PERSERO) KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



H. JANURI, SE., MM., M.Si.



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : DEBBY VALENCIA SARI NASUTION
 N.P.M : 1505160330
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PELINDO I (PERSERO) KOTA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/02/19	- Perbaiki daftar isi dan format penulisan. - Perbaiki daftar pustaka - Perbaiki Teknik Sampel - Perbaiki Kerangka Konseptual		
14/02/19	- Tentang hasil penelitian - Perbaiki format penulisan.		
19/02/19	- Kesimpulan dan Saran. - Perbaiki hasil penelitian. - Daftar Pustaka		
08-03-2019	Acc untuk keut sidkes Meja Hijau		

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Medan, Maret 2019
 Diketahui /Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Debby Valencia Sari Nasution
NPM : 1505160330
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan. 03 / 01 / 2019
Pembuat Pernyataan



(DEBBY VALENCIA S. NST)

NB :

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

ABSTRAK

DEBBY VALENCIA SARI NASUTION. 1505160330. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan. Skripsi 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan adalah Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi sebanyak 51 orang karyawan di PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah angket (*Questioner*), studi dokumentasi dan wawancara (*interview*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas, pengujian hipotesis yang meliputi uji t dan uji F, kemudian yang terakhir adalah koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Dan di variabel (X_2) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yang ditunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Kemudian di Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunianya kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriringkan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal ini yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan padaPT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi Proposal yang bertujuan untuk kesempurnaan Proposal ini, diantaranya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda SYARIFUDDIN NASUTION dan Ibunda RINI yang telah memberikan kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan baik moril dan materil, bimbingan serta Do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Saudara kandung Abang Jerry Octalanda Nasution dan Kakak Hellen Widya Sari Nasution yang telah memberi semangat serta doa-doanya.
3. Bapak Dr.Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak H. Januri, SE.,MM.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE.,M.Si selaku wakil dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung.,SE.,M.Si selaku wakil dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin Hsb, SE.,M.Si selaku Ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen.,SE.,MS.i selaku sekretaris prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Willy Yusnandar.,SE.,M.Si selaku Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis, sehingga terwujudnya penulisan Skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
11. Bapak Pimpinan PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan beserta Pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
12. Seluruh teman-teman sahabat seperjuangan penulis yang telah banyak memberikan dukungan serta masukannya.

Akhir kata, penulis sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan tugas berikutnya.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT Meridhoi kita semua. Amin.

Medan, Maret 2019
Penulis

DEBBY VALENCIA SARI NASUTION
NPM: 1505160330

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja.....	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Indikator Kinerja	12
2. Lingkungan Kinerja	15
a. Pengertian Lingkungan Kinerja	15
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
c. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
3. Motivasi.....	19
a. Pengertian Motivasi	19

b. Teori Motivasi.....	20
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	23
d. Indikator Motivasi.....	27
B. Kerangka Konseptual	29
C. Hipotesis.....	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	33
A. Pendekatan Penelitian	33
B. Defenisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian	35
D. Populasi dan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Data	45
1. Identitas Responden	46
2. Analisis Variabel Penelitian	47
B. Pengolahan Data.....	49
1. Uji Asumsi Klasik.....	49
a. Uji Normalitas.....	50
b. Uji Multikolinearitas.....	50
c. Uji Heterokedastisitas.....	51
2. Pengujian Hipotesis.....	52
a. Regresi Linier Berganda.....	52
b. Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	54

c. Uji F.....	55
d. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	56
C. Pembahasan	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja.....	34
Tabel III-2 Indikator Lingkungan Kerja	34
Tabel III-3 Indikator Motivasi	34
Tabel III-4 Skedul Penelitian	35
Tabel III-5 Skala Likert.....	36
Tabel III-6 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	38
Tabel III-7 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	39
Tabel III-8 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	39
Tabel III-9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁ , X ₂ , dan Y.....	40
Tabel IV-1 Skala Likert.....	45
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel X ₁ (Lingkungan Kerja)\.....	47
Tabel IV-6 Skor Angket untuk Variabel X ₂ (Motivasi).....	48
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja).....	49
Tabel IV-8 Multikolinearitas.....	51
Tabel IV-9 Koefisien Regresi.....	52
Tabel IV-10 Uji t.....	54
Tabel IV-11 Uji F (ANOVA).....	56
Tabel IV-12 Nilai R – Square.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	30
Gambar II-2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja.....	31
Gambar II-3 Paradigma Penelitian.....	32
Gambar IV-1 Normalitas.....	50
Gambar IV-2 Heterokedastisitas.....	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Maka dari itu perusahaan selalu dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya. Hal ini dimaksud agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Oleh sebab itu, banyak perusahaan yang selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber dayanya supaya dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan adalah program kualitas kehidupan kerja, dimana program ini terfokus pada penciptaan suasana lingkungan kerja yang manusiawi.

Selain memperhatikan kinerja para karyawannya peran Lingkungan Kerja sangat mendukung tingkat kinerja para karyawan. Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut bekerja (Budianto & Katini, 2015). Dimana perusahaan harus mampu untuk memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja. Karyawan selalu menuntut adanya lingkungan yang

lebih nyaman. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap individu untuk dapat bekerja dengan nyaman dan maksimal, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendukung akan mempengaruhi optimalisasi kerja (Wakhid 2014). Sebab hal ini dapat memberikan pengaruh positif bagi kondisi psikologis karyawan. Faktor lain juga yang harus diperhatikan adalah motivasi kerja setiap karyawan. Dimana motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Setiawan, 2013).

Untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusianya perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri, karena jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula dan sebaliknya jika karyawan mempunyai motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada, karyawan selalu berharap lingkungan kerja tempat ia bekerja bisa menjadi tempat yang aman dan nyaman untuk karyawan mengeluarkan kemampuan serta ide-ide yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan.

Karena suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan tenaga kerja yang berkualitas maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai. Tenaga kerja yang bekerja sesuai dengan fungsinya (*the right men in the right place*) akan menunjang keberhasilan tujuan perusahaan.

PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa pelabuhan yang menyediakan

sarana dan prasarana ke pelabuhan dalam rangka menunjang kelancaran arus kapal laut, angkutan penumpang dan pengiriman barang. Adapun tujuan utama dari PT. PELINDO I (PERSERO) adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan program pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan melalui pelayan jasa pelabuhan.

PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar yang dihasilkan karyawan agar memberikan dampak yang positif untuk perusahaan. PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan merupakan perusahaan yang dapat berdiri kokoh ditengah persaingan pasar yang mengglobal yang ditunjang oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang kompeten dibidangnya, dengan begitu perusahaan selalu mempertimbangkan lingkungan kerja karyawan, motivasi kerja karyawan serta kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan memperoleh kinerja karyawan yang baik dan mampu mencapai tujuannya. Namun berdasarkan penelitian awal yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah.

Permasalahan yang terjadi pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan salah satunya adalah masalah lingkungan kerja karyawan, terutama di lingkungan kerja fisik. Dimana ruang kerja karyawan tata ruangnya terlalu berdekatan dengan karyawan satu dengan yang lainnya, sehingga tata ruangnya terlihat kurang rapi. Kemudian dengan ruangan yang berdekatan membuat karyawan sering mengobrol disaat jam kerja. Lingkungan kerja diluar ruangan juga kurang memadai khususnya di area parkir sepeda motor yang kurang begitu luas, ketika area parkir sudah tidak cukup, banyak sepeda motor yang diparkirkan di luar area parkir yang semestinya sehingga terlihat kurang rapi.

Tidak hanya permasalahan lingkungan kerja namun PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan juga memiliki permasalahan motivasi kerja karyawan, ini terlihat dari kurang semangatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini menyebabkan dampak yang kurang baik terhadap kinerja pegawai sehingga adanya kecenderungan menurunnya kinerja karyawan.

Selain itu kinerja karyawan, dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan bahkan tidak masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. Tingkat kehadiran karyawan sangat penting bagi perusahaan dan apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, melihat begitu pentingnya pengaruh lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi yang berjudul:

“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan “

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan, maka dapat diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul di dalam perusahaan yaitu:

1. Beberapa kinerja karyawan mengalami penurunan terlihat dari adanya karyawan yang terlambat datang ke kantor dan bahkan tidak hadir.

2. Kurang kondusifnya lingkungan kerja yang berakibat pada tempat kerja yang kurang nyaman.
3. Adanya penurunan motivasi pada karyawan, terlihat dari kurang semangatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada lingkungan kerja dan motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Untuk menjelaskan permasalahan sebagai dasar penulisan, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan?
- b. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan?

D. TujuanManfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.
- b. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.
- c. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.

2. ManfaatPenelitian

- a. Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat memberikan pengetahuan ilmiah dalam bidang sumber daya manusia, khususnya di bidang lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah penelitian ini dapat menjadi referensi bagi perusahaan khususnya dimana tempat penelitian dilakukan untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.
- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1) Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Sumber daya manusia sudah menjadi bagian penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi bekerja secara pikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Moehariono (2012, hal. 95) mengatakan “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Wirawan (2015, hal. 238) Istilah kinerja juga merupakan singkatan dari ketenaka energi kerja yaitu energi manusia jika dikenetikkan atau dikerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu.

Sedangkan menurut Noor(2013, hal. 270) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Moeheriono (2012, hal. 65)memberikan defenisi tentang kinerja secara umumyaitu:

- 1) Kinerja, adalah catatan tentang hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 2) Kinerja, adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Kinerja, adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang.
- 4) Kinerja, adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

Dari berbagai pengertian kinerja tersebut, pada dasarnya kinerja menekankan pada apa yang dihasilkan (*output*) dari fungsi fungsi suatu pekerjaan atau manfaat apa yang keluar (*outcome*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan, kinerja merupakan suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Juga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Kasmir(2016, hal. 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah :

1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang

baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan

memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Sedangkan menurut Nawawi (2013, hal. 214) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan atau kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, dan karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.

2) Faktor Eksternal

Adapun pengaruh eksternal antara lain berupa pengaturan ketenagakerjaan. Keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

c. Indikator Kinerja

Moehariono (2012, hal. 114) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1) *Efektif*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian *output* yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
- 2) *Efisien*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan *output* dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
- 3) *Kualitas*, indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- 4) *Ketepatan waktu*, indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 5) *Produktivitas*, indikator ini mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
- 6) *Keselamatan*, indikator ini mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya ditinjau dari aspek keselamatan.

Menurut Fahmi (2017, hal. 208) beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah ada sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama dan kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hal ini apakah seorang

karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antar karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Sedangkan menurut Wibowo (2014, hal. 85) indikator kinerja adalah:

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2) Standar

Merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Karena tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

3) Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standart kinerja dan pencapaian tujuan.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

3) Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Sutrisno (2009, hal. 118) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Kaswan (2017, hal. 568) Lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mendukung aktivitas pekerjaan itu sendiri.

Dari defenisi di atas lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan bekerja, melainkan seringkali pengaruhnya cukup besar. Oleh karena itu lingkungan kerja sebagai keseluruhan dari faktor-faktor ekstern yang mempengaruhi perusahaan baik organisasi maupun kegiatannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Munandar (2014, hal. 135) 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.

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

Sedangkan menurut Kaswan(2017, hal. 577)faktor-faktor yang mempengaruhi suatu kondisi lingkungan kerja diantaranya adalah:

- 1) Temperatur
- 2) Kelembapan
- 3) Pencahayaan
- 4) Kebisingan
- 5) Vibrasi
- 6) Debu dan Asap
- 7) Ventilasi

c. Indikator Lingkungan Kerja

Kondisi tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja. Kondisi ini yang sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan.

Menurut Kaswan(2017, hal. 568) indikator lingkungan kerja yang menyenangkan antara lain:

- 1) Ventilasi yang baik,

Yang memungkinkan masuknya udara segar ke tempat pekerjaan.

- 2) Penerangan yang cukup,

Ini sangat penting dalam pencegahan kecelakaan ataupun kesalahan dalam bekerja.

- 3) Tata ruang yang rapi,

Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika.

- 4) Lingkungan kerja yang bersih,

Lingkungan kerja yang bersih dapat menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.

- 5) Lingkungan kerja bebas polusi,

Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

Sedangkan menurut Afandi(2018, hal. 71) Dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah:

Dimensi pencahayaan, dengan indikator:

- 1) Lampu penerangan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja

Dimensi warna. dengan indikator:

- 1) Tata warna
- 2) dekorasi

Dimensi Suara, dengan indikator:

- 1) bunyi musik
- 2) bunyi mesin pabrik, bengkel

Dimensi Udara, dengan indikator:

- 1) suhu udara
- 2) kelembapan udara

4) Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasiberasal dari kata latin “MOVERE” yang berarti “DORONGAN atau DAYA PENGGERAK”.Motivasi suatu upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat.

Banyak pengertian motivasi seperti yang dikemukakan Mesiono (2012, hal. 131) mengemukakan, bahwa Motivasi ialah sesuatu yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang

diinginkan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut(Tanjung, 2015)Motivasi merupakan salahsatuhal yang mempengaruhiperilaku manusia, motivasi disebut jugasebagai pendorong keinginan, pendukung ataukebutuhan-kebutuhan yang membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawakearah yang optimal.

Sedangkan menurut Noor(2013, hal. 226)motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya.

Kemudian menurut Solihin (2014, hal. 155) motivasi (*motivation*) merupakan hasil interaksi yang dialami individu karyawan maupun manajer dengan situasi yang melingkupinya, sehingga motivasi yang dimiliki seseorang akan berbeda untuk berbagai situasi yang berbeda.

Dengan demikian motivasi adalah kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar(Bangun, 2012, hal. 312).

b. Teori – teori Motivasi

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja.

Menurut Bangun (2012, hal. 316)Teori motivasi antara lain:

- 1) Teori hierarki Kebutuhan

Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan (*need*) yang munculnya sangat bergantung pada kepentingannya secara individu.

Adapun kelima tingkatan tersebut antara lain:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Kebutuhan ini sering juga disebut sebagai kebutuhan tingkat pertama (*the first need*), antara lain, kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, seks, dan istirahat.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini adalah kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan atas kerugian fisik.

c) Kebutuhan Sosial

Setiap manusia ingin hidup untuk berkelompok. Kebutuhan sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dengan kelompok tertentu dan persahabatan.

d) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri menyangkut faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi dan prestasi; dan faktor penghormatan dari luar misalnya, status, pengakuan dan perhatian.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini muncul setelah keempat kebutuhan sebelumnya terpenuhi. Kebutuhan ini merupakan dorongan agar menjadi seseorang yang sesuai dengan ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

2) Teori Dua Faktor

a) Faktor Kepuasan (*satisfaction*)

Faktor ini biasa disebut juga motivator factor atau pemuas (*satisfiers*). Faktor-faktor yang termasuk antara lain, prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan.

b) Faktor Ketidakpuasan (*dissatisfaction*)

Faktor ini biasa disebut juga sebagai hygiene factor atau faktor pemeliharaan. Faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang termasuk antara lain, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan dan penggajian, hubungan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.

3) Teori X dan Y

Dalam teori ini akan dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia, pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X dan yang bersifat positif ditandai dengan teori Y.

Menurut teori X ada empat asumsi negatif yang dipegang manager adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b) Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, dan diancam dengan hukuman.
- c) Karyawan akan menghindari tanggung jawab.
- d) Kebanyakan karyawan menaruh keamanan di atas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja.

Menurut teori Y ada empat asumsi positif yang dipegang manager adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
- b) Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit dengan sasaran.
- c) Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
- d) Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno(2009, hal. 116) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan, yaitu:

a. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, harga diri, nama baik, kehormatan itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal:

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana, dan
4. Perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja.

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

2) Kompensasi yang memadai.

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

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan para karyawan akan

menciptakan situasi kerja yang tidak mengenakan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5) Status dan tanggung jawab.

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

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawan. Sistem dan prosedur bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Menurut Winardi (2008, hal. 3) ada beberapa variabel-variabel lain yang turut mempengaruhi motivasi seperti:

- 1) Upaya (Kerja) yang dikerahkan,
- 2) Kemampuan orang yang bersangkutan,
- 3) Pengalaman (kerja) sebelumnya.

Sedangkan menurut Kadarisman (2012, hal. 306) motivasi melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Yang tergolong pada faktor-faktor yang sifatnya individual adalah:

- 1) Kebutuhan (*needs*)
- 2) Tujuan (*goals*)
- 3) Sikap (*attitudes*)
- 4) Kemampuan (*abilities*)

Sedangkan yang tergolong faktor-faktor organisasional meliputi:

- 1) Gaji (*pay*)
- 2) Keamanan pekerjaan (*supervision*)
- 3) Pujian (*praise*)
- 4) Pekerjaan itu sendiri (*job itself*)

d. Indikator Motivasi

Menurut Edison (2016, hal. 184) indikator motivasi adalah :

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan untuk disukai
- 4) Kebutuhan harga diri
- 5) Kebutuhan pengembangan diri

Sedangkan indikator yang dikemukakan Sunyoto(2012, hal. 13) adalah:

1) Promosi

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

2) Kinerja

Kinerja didasarkan atas wawasan yang luas memiliki pandangan kedepan yang nyata dan diaplikasikan dalam pekerjaan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan itu sendiri didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

4) Penghargaan

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

5) Tanggung jawab

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

6) Pengakuan

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

7) Keberhasilan dalam kerja

Keberhasilan dalam bekerja yang selalu mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan dalam bekerja, motivasi akan timbul dengan sendirinya dimana semakin baiknya keberhasilan yang diberikan.

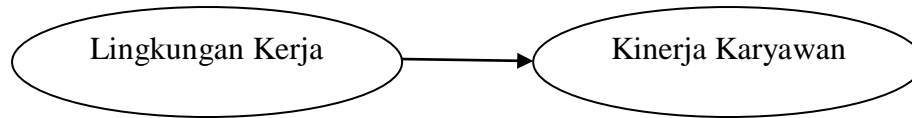
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi dan sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja mempengaruhi tingkat kinerja seseorang (Simanjuntak, 2011, hal. 48).

Budianto & Katini (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”.

Nuryasin, Al Musadieg, & Ruhana (2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

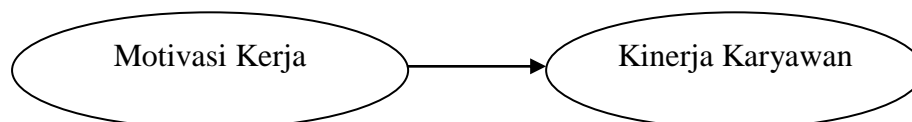


Gambar II-1.
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Nurchayani & Adnyani(2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat

Amir, Syafar & Kaseng (2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini tercermin melalui sejumlah indikator seperti para pegawai bekerja secara lebih baik, rajin melakukan pekerjaan, aktif dalam rutinitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

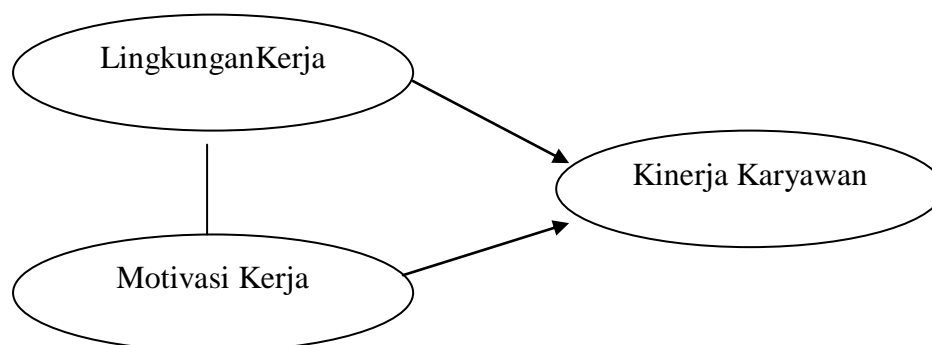


Gambar II-2.
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

Gardjito, Al Musadieg & Nurtjahjono (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karman Mitra Andalan Surabaya”.

Wakhid (2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru, motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru”.



Gambar II-3. Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.
2. Ada pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap terhadap kinerja karyawan pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Dimana pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan, pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Defenisi Operasional

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

1. Kinerja (Y) adalah kemampuan dari seseorang untuk menaikkan hasil yang telah dicapainya pada saat sekarang melebihi hasil yang dicapainya waktu sebelumnya. Indikator Kinerja adalah

Tabel III-1. Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Efektif
2	Efisien
3	Kualitas
4	Ketepatan Waktu
5	Produktivitas
6	Keselamatan

Sumber : Moeheriono(Moeheriono, 2012, hal. 114).

2. Lingkungan kerja (X1) adalah semua keadaan yang disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikator Lingkungan Kerja adalah:

Tabel III-2. Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Ventelasi yang baik
2	Penerangan yang cukup
3	Tata ruang yang rapi
4	Lingkungan kerja yang bersih
5	Lingkungan kerja bebas polusi

Sumber : Kaswan(2017, hal. 568).

3. Motivasi (Variabel Bebas X2)

Motivasi adalah suatu dorongan yang bisa mempengaruhi orang-orang atau individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu yang berguna dan sesuai dengan keinginannya. Indikator Motivasi adalah:

Tabel III-3. Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kebutuhan fisiologis
2	Kebutuhan rasa aman
3	Kebutuhan untuk disukai
4	Kebutuhan harga diri
5	Kebutuhan pengembangan diri

Sumber :Edison (2016, hal.184)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan.

Sedangkan waktu penelitian bulan Desember 2018 sampai dengan Maret 2019.

Tabel III-4. Skedul Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Desember '18	Januari '18	Febuari' 18	Maret '18
1	Prariset	■			
2	Pengajuan Judul				
3	Pembuatan Judul	■			
4	Seminar Proposal		■		
5	Revisi proposal		■		
6	Riset R			■	
7	Pengumpulan Data			■	
8	Bimbingan Skripsi				■
9	Sidang meja hijau				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 51) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada pegawai PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan yang berjumlah 51 orang.

Sedangkan menurut Sugiyono (2015, hal. 62) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

2. Sampel

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 51) Sampel adalah wakil-wakil dari populasi. Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik Sampel Jenuh, yaitu

menentukan sampling dengan mengambil seluruh populasi menjadi sampel, yaitu sebanyak 51 orang.

Sedangkan menurut Sugiyono (2015, hal. 63) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Angket (*Questioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi.

Tabel III-5. Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

2. Studi dokumentasi yaitu teknik yang digunakan dengan mengambil data berdasarkan dokumen-dokumen atau laporan-laporan yang ada pada PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan yang berhubungan dengan penelitian seperti, sejarah, struktur, dan uraian tugas.
3. Wawancara (*interview*) yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada karyawan PT. PELINDO I (PERSERO) Kota Medan yang berhubungan

dengan penelitian ini, seperti wawancara kepada beberapa karyawan dan pimpinan berkaitan dengan permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

Selanjutnya untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti penyebaran angket, studi dokumentasi dan wawancara. Untuk menguji kualitas angket di gunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Menurut Juliandi dkk (2015, hal. 76) Validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

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

Sumber:(Sugiyono, 2016, hal. 183)

Dimana:

n	=	banyaknya pasangan pengamatan
$\sum x$	=	jumlah pengamatn variabel x
$\sum y$	=	jumlah pengamatn variabel y
$(\sum x^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y^2)$	=	jumlah kuadrat pengamatan variabel y
$(\sum x)^2$	=	kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2 =$ kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy =$ jumlah hasil kali variabel x dan y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

- 1) Korelasikan skor-skor suatu 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 butir 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.

Tabel III-6
Uji Validitas untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No	Nilai Sig (2tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,795	0,05	0,000	Valid
2	0,996		0,000	Valid
3	0,996		0,000	Valid
4	0,996		0,000	Valid
5	0,934		0,000	Valid
6	0,996		0,000	Valid
7	0,926		0,000	Valid
8	0,996		0,000	Valid
9	0,996		0,000	Valid
10	0,996		0,000	Valid

Tabel III-7
Uji Validitas untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Nilai Sig (2tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,549	0,05	0,000	Valid
2	0,982		0,000	Valid
3	0,376		0,000	Valid
4	0,982		0,000	Valid
5	0,982		0,000	Valid
6	0,982		0,000	Valid
7	0,982		0,000	Valid
8	0,982		0,000	Valid
9	0,982		0,000	Valid
10	0,555		0,000	Valid

Tabel III-8
Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y)

No	Nilai Sig (2tailed)	Perbandingan	Probabilitas	Keterangan
1	0,549	0,005	0,000	Valid
2	0,982		0,000	Valid
3	0,376		0,000	Valid
4	0,982		0,000	Valid
5	0,982		0,000	Valid
6	0,982		0,000	Valid
7	0,982		0,000	Valid
8	0,982		0,000	Valid
9	0,982		0,000	Valid
10	0,555		0,000	Valid

b) Uji Reliabilitas

Selanjutnya butir instrumen yang valid diuji Reliabilitasnya untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Menurut Arikunto 2012 dalam Juliandi dkk (2015, hal. 82) Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Dengan keterangan :

r_{11}	= Reliabilitas instrumen
k	= Banyaknya butir pertanyaan
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varians butir
σ^2	= Varians total

Tabel III-9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,791	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₂)	0,787	Reliabel
Kinerja (Y)	0,770	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (> 0,6). Dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan dari masing-masing variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang variabel yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lainnya. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan alat uji regresi berganda dengan model sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b^1 X^1 + b^2 X^2 + \epsilon$$

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

Y	= Kinerja
a	= Harga Y bila X1 dan X2 = 0 (harga konstan)
b	= Angka arah Koefisien regresi
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Motivasi
ε	= error of term

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

a) Uji Normalitas

Menurut Gujarati dkk dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 160) Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati dkk dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 161) Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Apakah terdapat korelasi

antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian pula sebaliknya. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

c) Uji Heterokedastisitas

Menurut Arief dan Gujarati dalam (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 161) Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

a) Uji t

Menurut (Sanusi, 2011, hal. 171) Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

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

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 Pengambilan Keputusan

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

H_0 ditolak jika :

- 1) $t_{hitung} > t_{tabel}$
- 2) $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b) Uji F

Menurut (Sanusi, 2011, hal. 171) Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2016, hal. 192)

Dimana :

- R² = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel

Adapun Pengujiannya sebagai berikut:

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

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

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi kerjadan lingkungan kerjadengankinerja

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

Kriteria Pengujian :

- a. Tolak H_0 apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} < -F_{tabel}$
- b. Terima H_0 apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi (D)

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

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

Dimana :

D = Koefisiensi Determinasi

r = r square

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, variabel X_2 adalah motivasi dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert Summated Ratingn* (LSR).

Tabel IV-1
Skala Likert

PERTANYAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak Setuju	2
- Sangat Tidak Setuju	1

Dengan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 (Lingkungan Kerja dan Motivasi) maupun variabel Y (Kinerja).

1. Identitas Responden

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29 Orang	56,86%
2	Wanita	22 Orang	43,13%
	Jumlah	51 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak yaitu sebanyak 29 orang (56,86%) dibanding responden wanita yang hanya 22 orang (43,13%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki dibanding wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	16 Orang	31,37%
2	31 - 40 Tahun	23 Orang	45,09%
3	41 - 50 Tahun	7 Orang	13,72%
4	> 51 Tahun	5 Orang	9,80%
	Jumlah	51 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 23 orang (45,09%).

c. Pendidikan

Tabel IV-4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	3 Orang	5,88%
2	D3	11 Orang	21,56%
3	S1	37 Orang	72,54%
Jumlah		51 Orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu masing-masing sebanyak 37 orang (72,54%). Hal ini dikarenakan, pemerintah dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan sarjana.

1. Analisa Variabel Penelitian

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

No	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	37,3	32	62,7	0	0	0	0	0	0	0	0
2	19	37,3	32	62,7	0	0	0	0	0	0	0	0
3	19	37,3	32	62,7	0	0	0	0	0	0	0	0
4	19	37,3	31	60,8	1	2,0	0	0	0	0	0	0
5	19	37,3	31	60,8	1	2,0	0	0	0	0	0	0
6	18	35,3	29	56,9	4	7,8	0	0	0	0	0	0
7	18	35,3	29	56,9	4	7,8	0	0	0	0	0	0
8	17	33,3	32	62,7	2	3,9	0	0	0	0	0	0
9	17	33,3	28	54,9	6	11,8	0	0	0	0	0	0
10	19	37,3	26	51,0	6	11,8	0	0	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja di PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan cukup baik, terlihat dari jawaban responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang bersih bebas dari polusi karena sirkulasi udara di ruangan cukup baik, penataan ruangan kerja yang rapi serta penerangan di dalam ruangan kerja yang cukup membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat para karyawan lebih nyaman dalam bekerja.

Tabel IV-6
Skor Angket untuk Variabel X2 (Motivasi)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	27,5	25	49,0	10	19,6	2	3,9	0	0	0	0
2	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
3	12	23,5	31	60,8	7	13,7	1	2,0	0	0	0	0
4	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
5	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
6	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
7	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
8	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
9	11	21,6	27	52,9	6	11,8	7	13,7	0	0	0	0
10	5	9,8	35	68,6	8	15,7	3	5,9	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja karyawan pada umumnya sudah bagus, terlihat dari jawaban responden yang menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan di PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan memiliki motivasi kerja yang baik dimana karyawan merasa sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup maupun kebutuhan untuk pendidikan anak-anak dapat terpenuhi, kemudian sikap

pimpinan yang sangat peduli dengan karyawan yang membuat karyawan merasa senang dalam bekerja.

Tabel IV-7
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	29,4	35	68,6	1	2,0	0	0	0	0	0	0
2	17	33,3	30	58,8	4	7,8	0	0	0	0	0	0
3	15	29,4	32	62,7	4	7,8	0	0	0	0	0	0
4	15	29,4	35	68,6	1	2,0	0	0	0	0	0	0
5	6	11,8	41	80,8	4	7,8	0	0	0	0	0	0
6	9	17,6	34	66,7	8	15,7	0	0	0	0	0	0
7	9	17,6	28	54,9	1	2,0	0	0	0	0	0	0
8	9	17,6	34	66,7	8	15,7	0	0	0	0	0	0
9	15	29,4	35	68,6	1	2,0	0	0	0	0	0	0
10	16	31,4	31	60,8	4	7,8	0	0	0	0	0	0

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja para karyawan di PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan cukup baik, hal ini terlihat dari jawaban para responden yang mayoritas menjawab sangat setuju dan setuju lebih dari 50%. Dimana para karyawan selalu memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur. Kemudian pekerjaan yang dikerjakan sesuai standart mutu perusahaan, selain itu pekerjaan dilakukan dengan teliti dan tepat waktu.

B. Pengolahan Data

1. Uji Asumsi Klasik

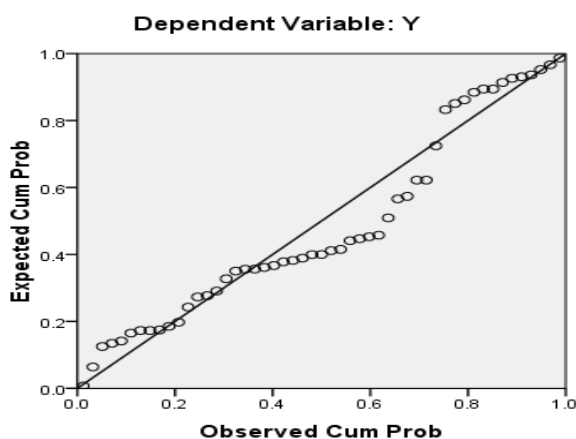
Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linier Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi

apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

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

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Gambar di atas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang

digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/ VIF*), yang dapat melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8
Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1	.922	1.084
X2	.922	1.084

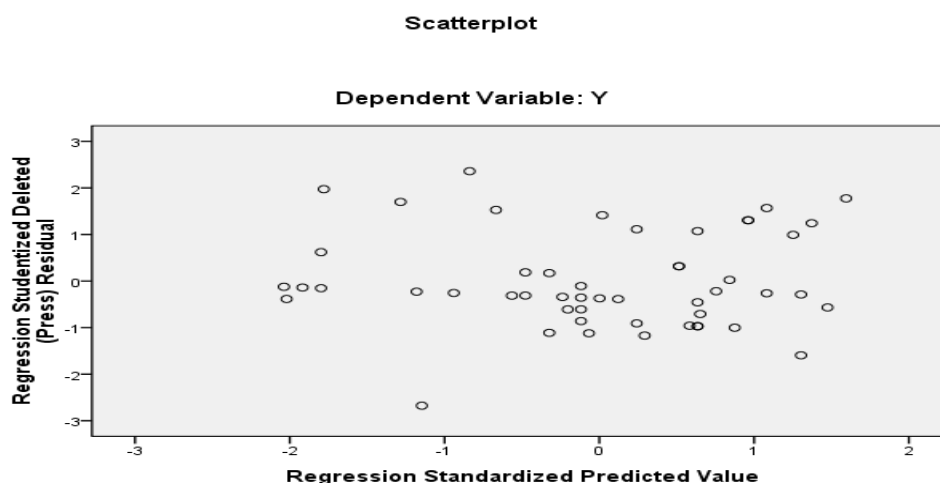
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Kedua variabel X_1 dan X_2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (pon-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2 Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur/jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

2. Pengujian Hipotesis

a. Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

Tabel IV-9
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	38.088	5.187		7.342	.000
X1	.025	.118	.032	.216	.830
X2	.060	.079	.112	.750	.457

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) versi 16.0.

Maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 38.088 + 0.025X_1 + 0,060 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

Dari persamaan diatas memperlihatkan bahwa variabel X₁ (Lingkungan Kerja), dan variabel X₂ (Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel X₁ (Lingkungan Kerja) dan variabel X₂ (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja, disumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 38.088.
2. Hasil data 0,025 dan jika lingkungan kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,025 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Hasil data 0,060 jika motivasi kerja dinaikan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,060 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

b. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat di tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.088	5.187		7.342	.000
	X1	.025	.118	.032	.216	.830
	X2	.060	.079	.112	.750	.457

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$t_{hitung} = 0,216$$

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

$$n - k = 51 - 2 = 49 \text{ adalah } 2,010$$

a) H_0 diterima jika : $-2,010 \leq t_{hitung} \leq 2,010$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_0 ditolak jika : 1. $t_{hitung} \geq 2,010$ atau 2. $-t_{hitung} \leq -2,010$

Dari tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ yaitu $0,216 < 2,010$. Hal tersebut berarti H_0 diterima, dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$t_{hitung} = 0,750$$

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

$$n - k = 51 - 2 = 49 \text{ adalah } 2,010$$

Dari tabel di atas diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,750 < 2,010$ hal tersebut berarti H_0 diterima, dimana signifikan t lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan.

c. Uji F

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

a) Bentuk pengujiannya adalah :

H_0 = Tidak ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = Ada pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b) Kriteria pengujian

Tolak H_0 apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$

Terima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS Versi 16.0 maka diperoleh sebagai berikut :

Tabel IV-11
ANOVA (Uji F)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.335	2	6.167	.379	.686 ^a
	Residual	780.410	48	16.259		
	Total	792.745	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, maka dalam penelitian ini digunakan uji F. Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahuinilai perolehan uji F untuk hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Taraf signifikan yang digunakan adalah 0.05 dengan uji dua pihak dan $F_{tabel} = n - k - 1$ dengan demikian $F_{tabel} = 51 - 2 - 1 = 48$ adalah 2,80

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika : $2,80 \leq F_{hitung} \leq 2,80$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika : $F_{hitung} \geq 2,80$ atau $F_{hitung} \leq -2,80$

Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah 0,379 dengan F_{tabel} 2,80. Dengan nilai signifikan sebesar 0,686 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*R-Square*) berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien

determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV-12
Nilai R – Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.125 ^a	.016	-.025	4.03219	1.562

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil pengujian *R-Square* dengan menggunakan Program SPSS versi 16.0 maka dapat diketahui uji determinasi adalah sebagai berikut :

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

$$D = 0,016 \times 100\%$$

$$= 1,6 \%$$

Berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai adjusted R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 1,6% Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar 1,6% sedangkan sisanya 98,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dan variabel X_2 (Motivasi Kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Agar mengetahui lebih lanjut hasil analisis dan pengujian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang di tunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,216 < 2,010$. Dengan pengaruh seperti itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto & Katini (2015) yang menyimpulkan bahwa “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (signifikan) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”. Hal ini dikarenakan penulis tidak menemukan pengaruh yang begitu besar atau yang berdampak negatif dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya pengaruh positif antara variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yang di tunjukkan oleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu

$0,750 < 2,010$. Dengan pengaruh seperti itu berarti bahwa Dengan pengaruh seperti itu dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. PELINDO I (Persero) Kota Medan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurcahyani & Adnyani(2016) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali. Hal ini berarti semakin termotivasi karyawan maka akan menciptakan hubungan yang baik antar karyawan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali akan meningkat. Dikarenakan penulis tidak menemukan pengaruh yang begitu besar atau yang berdampak negatif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai Nilai F_{hitung} pada tabel diatas adalah $0,379$ dengan $F_{tabel} 2,80 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.(Y). Kemudian berdasarkan hasil uji determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai adjusted R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar $1,6\%$ Hal ini berarti

kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,6% sedangkan sisanya 98,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) namun tidak signifikan artinya tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau pengaruh yang berdampak buruk ataupun negatif.
2. Ada pengaruh positif namun tidak signifikan antara Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) artinya tidak memiliki pengaruh yang cukup besar atau pengaruh yang berdampak buruk ataupun negatif.
3. Dari hasil penelitian Uji F (uji simultan) dapat diketahui bahwa secara simultan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan dari hasil uji determinasi diperoleh, besarnya nilai adjusted R^2 dalam model regresi diperoleh sebesar 1,6%. Hal ini berarti kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,6% sedangkan sisanya 98,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

A. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, walaupun dalam penelitian ini menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak begitu besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan akan tetapi pengaruh dari variabel-variabel lain tidak menutup kemungkinan untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan periode penelitian yang lebih panjang serta menambah variabel-variabel penelitian lain yang diduga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amir, Syafar, A. W., & Kaseng, S. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah (studi perbandingan antara instalasi kesehatan jiwa dan umum). *e Jurnal Katalogis*, 4(7),44-50.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Budianto, T., & Katini, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1),100-124.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gardjito, A. H., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 13(1),1-8.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pemngembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manuisa (teori dan praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeheriono, M. (2012). *Indikator Kinerja Utama(IKU)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universita Indonesia Press (UIP).

- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Interpratama Mandiri.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 5(1),500-532.
- Nuryasin, I., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* , 41(1),1-9.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Selemba Empat.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen* , 1(4),1245-1253.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja edisi 3*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Solihin, I. (2014). *Pengantar Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2015). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Caps.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Wakhid, G. A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru. *Kindai*, 10(1),65-77.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja edisi keempat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data diri

Nama : DEBBY VALENCIA SARI NASUTION

Tempat / Tanggal Lahir : Stabat, 08 November 1996

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Alamat : Jln. Wampu No.24 Stabat

Anak ke : 3 dari 3 bersaudara

Nama Ayah : SYARIFUDDIN NASUTION

Nama Ibu : RINI

Pendidikan

1.SDN 050659 Stabat Tamat Tahun 2008

2. SMPN 5 Stabat Tamat Tahun 2011

3. SMAN 1 Stabat Tamat Tahun 2014

4.Tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2019

DEBBY VALENCIA SARI NASUTION

A. Identitas Responden

1. No : (Tidak perlu diisi)
2. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki
2. Perempuan
3. Usia : 1. 21-30 Tahun
2. 31-40 Tahun
3. 41-50 Tahun
4. >50 Tahun
4. Tingkat Pendidikan : 1. S-2
2. S-1
3. D-3
4. SLTA

B. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda centang () untuk mengisi pernyataan yang Bapak/Ibu pilih sesuai pendapat dan perasaan, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain. Adapun makna tanda dalam kolom adalah sebagai berikut :

- SS : Sangat Setuju Nilai (5)
- S : Setuju Nilai (4)
- KS : Kurang Setuju Nilai (3)
- TS : Tidak Setuju Nilai (2)
- STS : Sangat Tidak Setuju Nilai (1)

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

Efektif

1	Saya memiliki ide dan inisiatif dalam bekerja					
---	---	--	--	--	--	--

Efisien

2	Saya bekerja sesuai dengan prosedur					
3	Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan					

Kualitas

4	Pekerjaan yang saya kerjakan telah memenuhi standar mutu perusahaan					
5	Saya selalu dapat diandalkan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					

Ketepatan Waktu

6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
---	---	--	--	--	--	--

Produktivitas

7	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti					
8	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					

Keselamatan

9	Adanya jaminan keselamatan kerja yang diberikan oleh perusahaan					
10	Keselamatan kerja sangat penting					

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

Ventilasi yang Baik

1	Sirkulasi udara di ruang kerja saya sudah cukup baik					
2	Kualitas udara di sekitar tempat bekerja saya kurang baik					

Penerangan yang Cukup

3	Penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup baik dan memadai					
4	Cahaya lampu yang kurang terang akan memperlambat saya dalam menyiapkan pekerjaan					

Tata ruang yang rapi

5	Ruangan yang disediakan perusahaan sudah cukup luas dan rapi					
6	Ruangan kerja sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja					

Lingkungan kerja yang bersih

7	Kebersihan di lingkungan kerja sudah dikelola secara baik					
8	Suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga dapat bekerja lebih baik					

Lingkungan kerja yang bebas polusi

9	Lingkungan kerja karyawan yang bebas dari polusi					
10	Kondisi udara di ruangan kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS

Kebutuhan Fisiologis

1	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan hidup terpenuhi					
2	Saya sangat termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan untuk pendidikan anak-anak terpenuhi					

Kebutuhan rasa aman

3	Saya senang dalam bekerja karena didukung oleh suasana lingkungan kerja yang nyaman					
4	Masa depan saya terjamin karena di tempat bekerja terdapat program pensiun atau program hari tua					

Kebutuhan untuk disukai

5	Pimpinan sangat memberikan perhatian terhadap pekerjaan yang saya kerjakan					
6	Pimpinan tidak membedakan karyawan dan semuanya mendapatkan perhatian yang sama					

Kebutuhan harga diri

7	Pimpinan saya selalu memperlakukan karyawannya dengan baik dan sopan					
8	Pimpinan sangat memperhatikan dan menghargai prestasi yang didapat karyawannya					

Kebutuhan pengembangan diri

9	Pimpinan saya selalu memberikan dukungan penuh kepada karyawannya untuk pengembangan diri					
10	Pimpinan memfasilitasi pengembangan diri karyawannya					

IDENTITAS RESPONDEN

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29 Orang	56,86%
2	Wanita	22 Orang	43,13%
	Jumlah	51 Orang	100%

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	16 Orang	31,37%
2	31 - 40 Tahun	23 Orang	45,09%
3	41 - 50 Tahun	7 Orang	13,72%
4	> 51 Tahun	5 Orang	9,80%
	Jumlah	51 Orang	100%

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	3 Orang	5,88%
2	D3	11 Orang	21,56%
3	S1	37 Orang	72,54%
	Jumlah	51 Orang	100%

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
48	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
49	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	36
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Total											2200

40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	4	2	4	2	2	2	2	2	2	3	25
48	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
51	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
Total											1971

LAMPIRAN 3**Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No. Resp	Jawaban Responden										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
8	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
10	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	40
11	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	43
14	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	43
17	5	5	5	5	4	3	3	4	5	3	42
18	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	38
19	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38
20	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
24	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	41
25	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	40
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
27	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
28	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
29	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
31	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
32	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
33	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38
34	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
35	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
36	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
39	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39

40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
41	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
42	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	43
47	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
48	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	37
49	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
50	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
Total											2116

LAMPIRAN 4

Regression X1 Dan X2 Terhadap Y

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.125 ^a	.016	-.025	4.03219

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.335	2	6.167	.379	.686 ^a
	Residual	780.410	48	16.259		
	Total	792.745	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38.088	5.187		7.342	.000
	X1	.025	.118	.032	.216	.830
	X2	.060	.079	.112	.750	.457

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 5

Uji Asumsi Klasik

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12.335	2	6.167	.379	.686 ^a
	Residual	780.410	48	16.259		
	Total	792.745	50			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

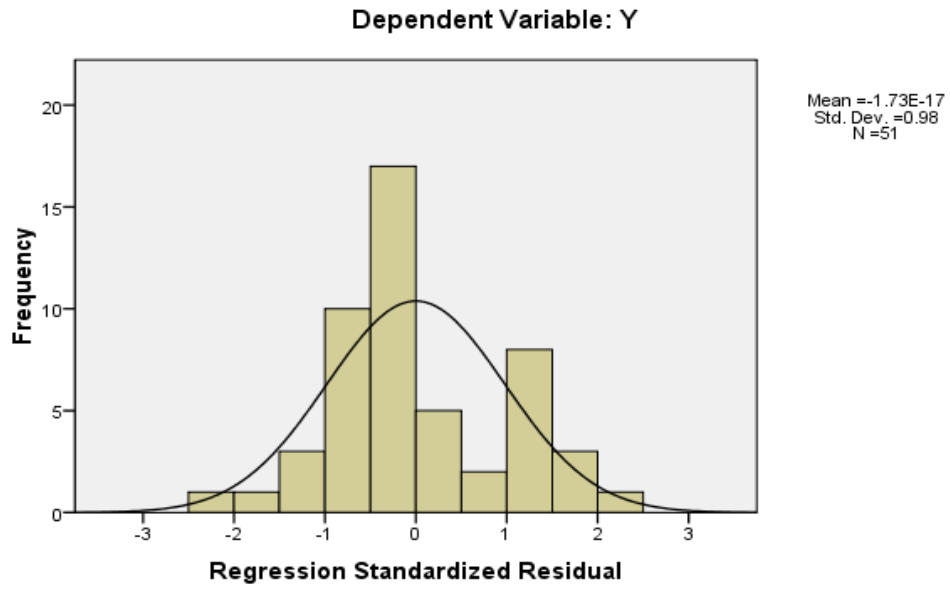
Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistic	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	38.088	5.187		7.342	.000		
	X1	.025	.118	.032	.216	.830	.922	1.084
	X2	.060	.079	.112	.750	.457	.922	1.084

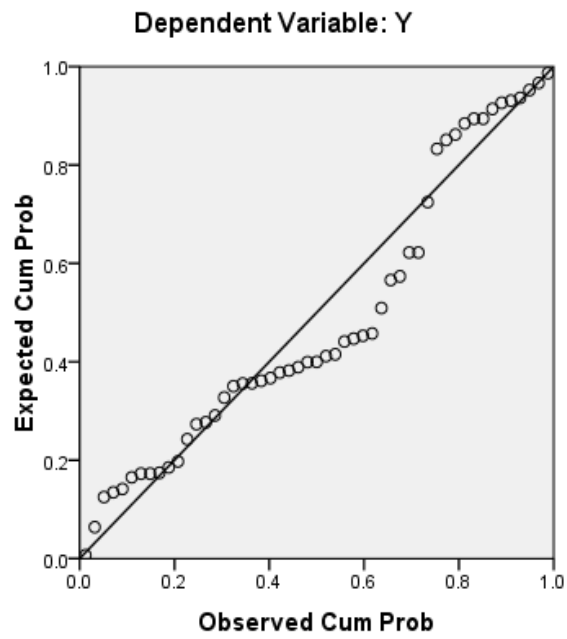
a. Dependent Variable: Y

Charts

Histogram

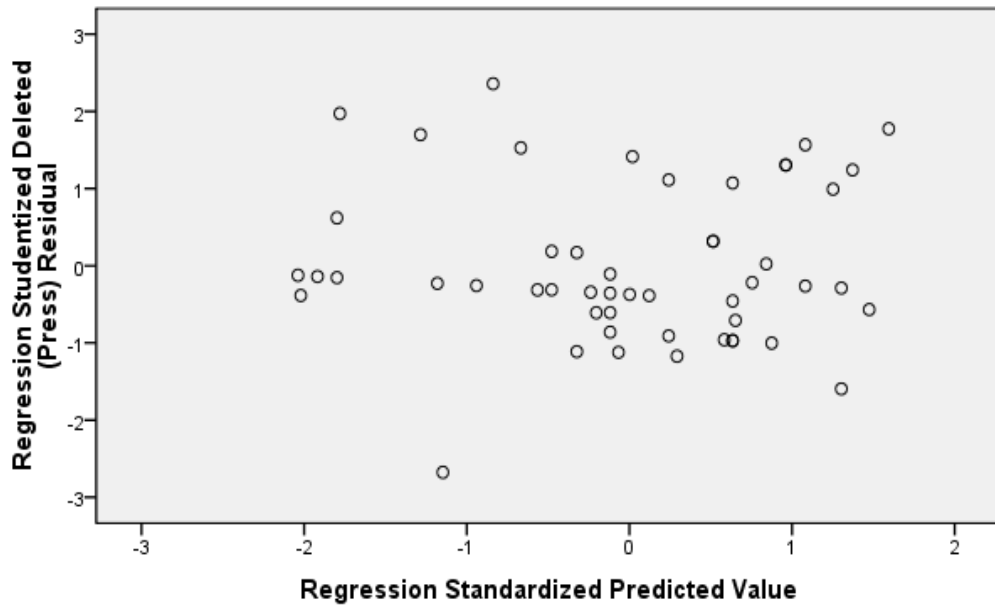


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y



LAMPIRAN 6

Frequency Table (X1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	62.7	62.7	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	62.7	62.7	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	32	62.7	62.7	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	60.8	60.8	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	31	60.8	60.8	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	29	56.9	56.9	64.7
	SS	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	29	56.9	56.9	64.7
	SS	18	35.3	35.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	3.9	3.9	3.9
	S	32	62.7	62.7	66.7
	SS	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	28	54.9	54.9	66.7
	SS	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	11.8	11.8	11.8
	S	26	51.0	51.0	62.7
	SS	19	37.3	37.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

Frequency Table (X2)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.9	3.9	3.9
	KS	10	19.6	19.6	23.5
	S	25	49.0	49.0	72.5
	SS	14	27.5	27.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	7	13.7	13.7	15.7
	S	31	60.8	60.8	76.5
	SS	12	23.5	23.5	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	7	13.7	13.7	13.7
	KS	6	11.8	11.8	25.5
	S	27	52.9	52.9	78.4
	SS	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	3	5.9	5.9	5.9
KS	8	15.7	15.7	21.6
S	35	68.6	68.6	90.2
SS	5	9.8	9.8	100.0
Total	51	100.0	100.0	

LAMPIRAN 8

Frequency Table (Y)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	35	68.6	68.6	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	30	58.8	58.8	66.7
	SS	17	33.3	33.3	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	32	62.7	62.7	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	35	68.6	68.6	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	41	80.4	80.4	88.2
	SS	6	11.8	11.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	15.7	15.7	15.7
	S	34	66.7	66.7	82.4
	SS	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2.0	2.0	2.0
	KS	13	25.5	25.5	27.5
	S	28	54.9	54.9	82.4
	SS	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	15.7	15.7	15.7
	S	34	66.7	66.7	82.4
	SS	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	1	2.0	2.0	2.0
	S	35	68.6	68.6	70.6
	SS	15	29.4	29.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	7.8	7.8	7.8
	S	31	60.8	60.8	68.6
	SS	16	31.4	31.4	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

LAMPIRAN 9

Reliability Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	11

LAMPIRAN 10

Reliability Variabel Motivasi Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	11

LAMPIRAN 11

Reliability Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.770	11

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	TOTAL.X2
VAR00001 Pearson Correlation	1	.429**	.407**	.429**	.429**	.429**	.429**	.429**	.429**	.329*	.549**
Sig. (2-tailed)		.002	.003	.002	.002	.002	.002	.002	.002	.018	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00002 Pearson Correlation	.429**	1	.239	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.452**	.982**
Sig. (2-tailed)	.002		.091	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00003 Pearson Correlation	.407**	.239	1	.239	.239	.239	.239	.239	.239	.369**	.376**
Sig. (2-tailed)	.003	.091		.091	.091	.091	.091	.091	.091	.008	.006
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00004 Pearson Correlation	.429**	1.000**	.239	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.452**	.982**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.091		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00005 Pearson Correlation	.429**	1.000**	.239	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.452**	.982**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.091	.000		.000	.000	.000	.000	.001	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00006 Pearson Correlation	.429**	1.000**	.239	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	1.000**	.452**	.982**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.091	.000	.000		.000	.000	.000	.001	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00007 Pearson Correlation	.429**	1.000**	.239	1.000**	1.000**	1.000**	1	1.000**	1.000**	.452**	.982**

Correlations

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	TOTAL.Y
VAR00001 Pearson Correlation	1	.848**	.913**	1.000**	.405**	.190	.322*	.329*	1.000**	.602**	.898**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.182	.021	.018	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00002 Pearson Correlation	.848**	1	.944**	.848**	.339*	.101	.309*	.216	.848**	.570**	.824**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.015	.482	.028	.128	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00003 Pearson Correlation	.913**	.944**	1	.913**	.356*	.106	.307*	.225	.913**	.616**	.859**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.458	.028	.112	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00004 Pearson Correlation	1.000**	.848**	.913**	1	.405**	.190	.322*	.329*	1.000**	.602**	.898**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.182	.021	.018	.000	.000	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00005 Pearson Correlation	.405**	.339*	.356*	.405**	1	.767**	-.111	.767**	.405**	.424**	.632**
Sig. (2-tailed)	.003	.015	.010	.003		.000	.436	.000	.003	.002	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00006 Pearson Correlation	.190	.101	.106	.190	.767**	1	.102	.764**	.190	.396**	.522**
Sig. (2-tailed)	.182	.482	.458	.182	.000		.476	.000	.182	.004	.000
N	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51	51
VAR00007 Pearson Correlation	.322*	.309*	.307*	.322*	-.111	.102	1	-.091	.322*	.404**	.437**

