

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) DIVRE 1 MEDAN**

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : FARA MUTIA
NPM : 1505160171
Program Studi : MANAJEMEN

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



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

Jl. Kapt. Muehtar Basri No. 3 Telp. (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pagesia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 16 Mei 2019, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya :

MEMUTUSKAN

Nama : **KARA MUTIA**
N P M : **1505160171**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE I MEDAN**
Dinyatakan : **(B)** *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

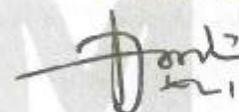
Penguji I

Penguji II


JASMAN SARIPUDDIN, SE, M.Si


AKRIM ANSHALLUBIS SE., MA

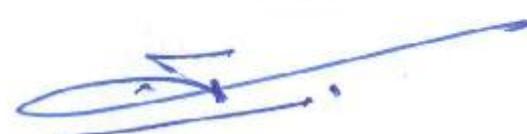
Pembimbing


M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


ADE GUNAWAN SE., M.Si

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

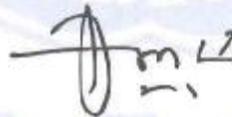
Skripsi ini disusun oleh :

Nama : FARA MUTIA
N.P.M : 1505160171
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KERETA API INDONESIA (Persero) Divre
1 Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2019

Pembimbing Skripsi



M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



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



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : FARA MUTIA
N.P.M : 1505160171
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : SDM
Judul Penelitian : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KERETA
API INDONESIA (Persero) Divre 1 Medan

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
11/2 - 2019	- KATA PENGANTAR - DAFTAR ISI - FORMAT PENULISAN - ABSTRAK		
15/2 - 2019	- KUTIPAN AHLI - INDIKATOR VALIDASI - FORMAT PENULISAN - TEKNIK ANALISIS		
4/3 - 2019	- UJI E - UJI F - UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS - POPULASI DAN SAMPEL		ACC SIDANG MEDA HIDA 18/3 - 2019
16/3 - 2019	- FORMAT PENULISAN - KESIMPULAN DAN SARAN - LAMPIRAN (SURAT, ANKET, HASIL SPSS)		

Dosen Pembimbing

(M. ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Medan, Maret 2019
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

(JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Farz Much
NPM : 150516071
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.....20.
Pembuat Pernyataan



IB :

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

ABSTRAK

Fara Mutia. NPM. 1505160171. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan. Skripsi. 2019

Tujuan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre 1 Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Kereta Api Indonesia yang berjumlah 1690 orang. Sedangkan sampelnya 94 orang dengan sampel random sampling. Teknik analisis data menggunakan regresi linear, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa. Ada pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Syukur *Alhamdulillah* penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat, ridho, dan hidayah Nya yang telah memberikan kesehatan, kesempatan, dan kemudahan selama menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan”** *Shalawat* beriringan salam tidak lupa penulis berikan kepada junjungan kita Nabi menjalani proposal hingga Muhammad SAW, selaku orang yang telah membawa kita dari jaman *jahiliyah* ke jaman yang penuh ilmu pengetahuan kini.

Adapun maksud dan tujuan pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Pendidikan Ekonomi dan Bisnis Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, semangat, serta bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis selama proses pembuatan skripsi ini saya mengucapkan terima kasih kepada. Juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua saya, Indra Armadi (Alm) dan Nurhaijah yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada Penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta doa yang tulus terhadap Penulis,

sehingga Penulis, sehingga termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM. M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Saripuddin Hasibuan S.E., M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
5. Bapak Jufrizen, SE., M.Si. selaku sekretaris Program Study Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnin Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
6. Bapak M. Andi Prayogi S.E., M.si. Selaku Pembimbing Skripsi karena telah bersedia meluangkan waktu untuk memberi bimbingan, petunjuk dan saran dalam penulisan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan Bapak dan Ibu dosen yang telah banyak berjasa memberikan ilmu dan mendidik penulis selama masa perkuliahaan.
8. Seluruh Bapak/Ibu karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang telah banyak membantu dalam pengumpulan data sehingga terselesaikan skripsi ini.
9. Seluruh staff Biro Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada teman seperjuangan penulis dan sahabat saya Kanari, Hania, Fenny, Hanifan , Siti, Wadila, Indri, Illa dll yang telah banyak memberikan dukungannya, semoga Allah senantiasa meridhoi langkah kaki kita, Aamiin.

11. Dan kepada semua saudara saudara dan sepupu saya

Penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan baik dari segi isi maupun tata bahasa penulisannya, Untuk itu penulis menerima kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan juga pembaca. Atas perhatiannya penulis mengucapkan terima kasih.

Medan, 19 Maret 2019

Penulis,

Fara Mutia

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	3
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Tujuan Kinerja Karyawan	7
c. Faktor-faktor Kinerja	7
d. Indikator-indikator Kinerja	9
2. Lingkunga Kerja	10
a. Pengertian Lingkungan Kerja	10
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	10
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	11
d. Indikator Lingkungan Kerja	12
3. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	13
b. Tujuan Motivasi	13
c. Faktor-faktor Motivasi	14
d. Indikator Motivasi.....	14
B. Kerangka Konseptual	16
C. Hipotesis	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Pendekatan Penelitian	20
B. Defenisi Operasional	20
C. Tempat dan Waktu Penelitian	22
D. Populasi dan Sampel	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	25

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	40
B. Pembahasan.....	41
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan (Y).....	21
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1)	21
Tabel III.3 Indikator Motivasi (X2).....	22
Tabel III.4 Pelaksana Penelitian	23
Tabel III.5 Jumlah Populasi	24
Tabel III.6 Skala Likert.....	25
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likert	39
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV.3 Karakteristik Pengukuran Jenis Pendidikan	41
Tabel IV.4 Pernyataan Data Variabel Lingkungan Kerja	43
Tabel IV.5 Pernyataan Data Variabel Motivasi.....	44
Tabel IV.6 Pernyataan Data Variabel Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.7 Uji Linear Berganda	49
Tabel IV.8 Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel IV.9 Uji T.....	53
Tabel IV.10 Uji F.....	54
Tabel IV.11 Uji Determinan	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	17
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan	17
Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan	17
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f.....	37
Gambar IV.1 Grafik Histogram.....	49
Gambar IV.2 Uji Seaterplot.....	50
Gambar IV. 3 Uji Multikolinearitas.....	51

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku sikap, dan kinerja karyawannya melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki (Kasmir, 2016, hal. 6).

Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas organisasi sesuai dengan wewenang yang telah ditetapkan (Hussein, 2017, hal. 11).

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dan perusahaan sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Jufrizen, 2017). selain kinerja karyawan hal yang mempengaruhinya yaitu lingkungan kerja

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Sedarmayati (2011, hal. 2) lingkungan kerja harus diperhatikan seperti kenyamanan dalam bekerja agar karyawan tidak terganggu dalam pekerjaannya dan nyaman karena ruangan yang rapi, segar dan penerangan di sekitar lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman.

Selain itu motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi karena di perusahaan tersebut kurang nya pemberian motivasi terhadap pimpinan ke pada

bawahannya, sehingga masih ada karyawan yang bermalasan dan kurang fokus dalam bekerja, karena jika atasan memberikan contoh yang baik kepada bawahannya maka bawahan akan termotivasi sehingga mereka pun giat dalam bekerja.

Motivasi adalah sebagai tujuan atau dorongan dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama yang berasal dari diri seseorang ataupun dari orang lain dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara negatif dan positif (Dayana, 2018, hal. 9).

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan jiwa dan sikap mental yang memberikan energi, mendorong kegiatan dan mengarah atau menyalurkan perilaku keadaan mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Jufrizen, 2018)

PT. Kereta Api Indonesia merupakan perusahaan yang berdiri di bidang transportasi darat yang sangat sering digunakan masyarakat kelas bawah maupun atas sebagai transportasi ke luar kota seperti Binjai dan lainnya.

Berdasarkan riset awal yang dilakukan penelitian terdapat beberapa masalah yang ditemui di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Medan khususnya yang berkaitan dengan Lingkungan kerja, Motivasi dan Kinerja karyawan, masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah di PT. KAI terdapat beberapa masalah yang ada terutama pada lingkungan kerjanya karena disana terdapat beberapa masalah tentang lingkungan kerja seperti ada beberapa ruangan yang terdapat sampah yang berserakan sehingga menyebabkan kekurangan nyamannya dan ada juga beberapa ruangan yang pendingin ruangnya tidak berfungsi dan kurangnya pemberian motivasi yang diberikan kepada bawahan

yang menyebabkan kurangnya ketelitian karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik dan benar.

Oleh karena itu betapa pentingnya Lingkungan Kerja dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan, maka penulis berminat untuk mengadakan penelitian inidengan mengambil objek penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan, dengan judul penelitian“**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan**”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang telah dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat beberapa karyawan yang kurang teliti dalam pekerjaan sehingga hasil kerja tidak sesuai yang diharapkan.
2. Terdapat polusi udara,kebisingan, penerangan di sekitar lingkungan kerja sehingga membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Kurangnya pemberian motivasi yang diberikanoleh pimpinan kepada bawahan, terlihat masih ada beberapa karyawan yang kurang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah sehingga menyebabkan tidak tepatnya saran yang diharapkan dan keterbatasan penulis, maka dalam penelitian ini penulis membatasi pada Lingkungan Kerja dan Motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan sebagai dasar penulisan ini maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan Manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja dan motivasi berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga mendapatkan hasil yang dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan nantinya.
- c. Manfaatnya nanti dimasa yang akan datang, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku seseorang dalam satu periode kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab (Kasmir, 2015, hal. 182).

Kinerja adalah seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif dan negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Colquitt 2015, hal. 183)

Kinerja karyawan dapat dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi, kinerja individu adalah kinerja yang dihasilkan dari seseorang sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja secara keseluruhan (Robbin, 2015, hal. 182). Namun kinerja karyawan yang merupakan kinerja individu yang akan mendukung kinerja organisasi.

b. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Riset yang dilakukan oleh Milimanetal menyebutkan bahwa tujuan penelitian kinerjanya berbeda antar negara, dan hal ini terkait dengan kultur yang ada di negara tersebut. Dan hasil penelitian itu Purwanto (2010, hal. 111) dengan tujuan :

1) Dokumentasi

Guna menghindari tuntutan hukum yang mungkin muncul apabila suatu ketika terjadi perselisihan ketenagakerjaan maka hasil penelitian harus di dokumentasikan.

2) Pengembangan

Hasil penelitian ini merupakan dasar untuk melakukan pengembangan SDM, seperti pelatihan, coaching, dan penugasan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2015, hal. 188) faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

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

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik demikian pula seterusnya.

3) Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Seseorang yang memiliki kepribadian , karakter yang baik akan dapat lakukan pekerjaan secara sungguh sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik

5) Motivasi

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

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

9) Kepuasan kerja

Merupakan perusahaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh sungguh.

Menurut Timpe dalam Harun (2018, hal. 76) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1) Tingkat keterampilan

Dalam hal ini menyangkut pengetahuan, kemampuan, kecakapan.

2) Tingkat upaya

Karyawan yang hanya memiliki keterampilan yang baik tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik apabila tidak mempunyai usaha sama sekali.

3) Kondisi eksternal

Sejauh mana kondisi eksternal mendukung produktivitas karyawan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin (2015, hal.182) terdapat lima indikator kinerja

Karyawan adalah

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian

Menurut Fadel (2009, hal. 82) beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- 1) Pemahaman atas tupoksi

Yaitu bawahan harus terlebih dahulu paham tentang tugas pokok fungsi masing- masing serta mejalanka tugas sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

2) Inovasi

Memiliki inovasi yang positif yang menyampaikan pada atasan serta mendiskusikannya kepada rekan kerja tentang pekerjaan

3) Kecepatan kerja

Dalam mengerjakan tugas kecepatan kerja harus diperhatikan dengan menggunakan mengikuti metode yang ada

4) Kekuatan kerja tidak hanya cepat, namun menyelesaikan tugas karyawan harus disiplin dalam menyelesaikan tugas dengan teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang

5) Kerjasama kemampuan

dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Menurut Sutrisno terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) sikap

2. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja

Sebagaimana telah diketahui, bahwa suatu organisasi atau perusahaan tidak mungkin lepas dari lingkungan kerja dalam suatu

perusahaan sangatlah penting. Karena lingkungan kerja yang bersih akan membuat para karyawan nyaman saat berada di lingkungan kerja.

Pegertian Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 48) adalah semua yang terdapat di sekitar tempat bekerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung.

Sedangkan menurut Suwono dalam Sudaryo (2017, hal. 48) adalah tempat kinerja karyawan yang melakukan aktifitasnya. Lingkungan juga turut memengaruhi semangat dan emosi kerja pada karyawan.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Jakfar (2013, hal. 180) manfaat lingkungan kerja yaitu :

- 1) Meningkatnya produktifitas karna menurunnya jumlah hari kerja yang hilang
- 2) Meningkatnya efisiensi kualitas kerja
- 3) Menurunnya biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbin dalam Sudaryo (2017, hal. 49) faktor lingkungan kerja adalah:

- 1) Suhu

Suhu dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Karna suhu dapat diatur sesuai ruangan dan kenyamanan karyawan.

- 2) Kebisingan

Kebisingan bukti dari telah telah tentang suara yang menunjukkan suara yang konstanta atau dapat di ramalkan pada umumnya tidak dapat

menurunkan prestasi kerja sebaliknya dari efek suara yang tidak di ramalkan.

3) Penerangan

Penerangan bekerja pada penerangan yang semae semar akan membuat penglihatan karyawan menjadi terganggu.

Menurut Hidayat (2009, hal. 79) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah :

- 1) Kebersihan
- 2) Penerangan
- 3) Pertukaran udara
- 4) Kebisingan
- 5) keamanan

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sudaryo (2018, hal. 51-53) bahwa lingkungan kerja memiliki lima indikator yaitu :

1) Penerangan

Penerangan sangat penting karna merupakan salah satu faktor penerangan bagi karyawan karna dapat memperlancar pekerjaan.

2) Pewarnaan

Sebenarnya bukan warna saja yang perlu di perhatikan namun komposisi warna karna komposisi warna menimbulkan, menyenangkan dan mempercantik kantor

3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan pegawai maka semua ruangan yang ada di dalam kantor harus tetap di jaga kebersihannya

4) Pertukaran udara

Manusia sebagaimana makhluk lainnya yang memerlukan udara segar dan nyaman.

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 46) indikator lingkungan kerja yaitu :

- 1) Penerangan
cukup sinar yang masuk ke dalam ruangan kerja masing masing karyawan
- 2) Suhu udara
Adalah seberapa besar temperatur usaha masing-masing di ruangan kerja karyawan.
- 3) Suara bising
Tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitas kerjanya
- 4) Pengguna warna
Adalah pemilihan warna yang di pakai di ruangan
- 5) Ruang gerak yang di perlukan
Adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya, juga termasuk sebagai alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan lainnya
- 6) Kemampuan bekerja
Suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karna untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Edy (2009, hal. 110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi memiliki tujuan tertentu yang ingin di capai.

Menurut Kadarisman(2013, hal. 278)motivasi adalah sebaai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik.

Dari pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

b. Tujuan Motivasi

Menurut Saydam dalam buku (2014, hal. 291-292)pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah sebagai berikut:

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Stoner dalam Lila Bismala (2015, hal. 121) faktor yang mempengaruhi motivasi ada tiga faktor yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja.

1. Karakteristik Individu

Karakteristik individu didefinisikan sebagai minat, sikap, dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi kerja. Dengan

demikian dapat diketahui bahwa karakteristik individu meliputi minat, dirinya, pekerjaannya, dan kebutuhan yang diinginkannya.

2. Karakteristik Pekerjaan

Suatu pekerjaan yang memuaskan akan lebih memotivasi kebanyakan orang, dari pekerjaan yang tidak memuaskan.

3. Karakteristik situasi kerja

Faktor karakteristik situasi kerja terdiri atas lingkungan kerja terdekat dan tindakan organisasi sebagai satu kesatuan.

Menurut Bahri(2017, hal. 12) terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu :

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja
- 5) Perlakuan yang adil dari manajemen

d. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2017, hal. 89)ada beberapa indikator yang terdapat dalam motivasi yaitu :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi dan masa depan
- 3) Tingkat cita cita tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan

7) Hubungan rekan kerja

8) Pemanfaatan waktu

Menurut McClelland dalam Robbin (2011, hal. 174) indikator motivasi yaitu :

1) Kebutuhan akan kekuasaan

2) Kebutuhan untuk berprestasi

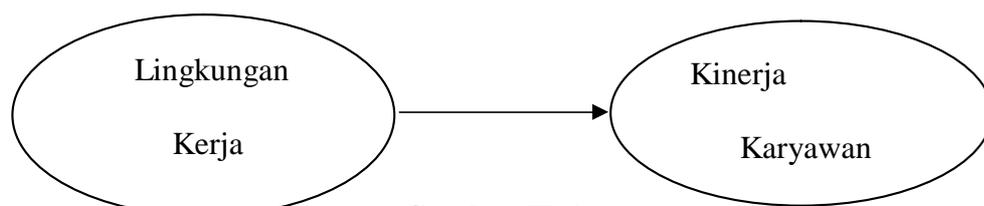
3) Kebutuhan akan afiliasi

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dengan dua variabel atau lebih. Menurut Aziz (2016, hal. 109) kerangka konseptual adalah bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Winardi (2008, hal. 112) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan bagi hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan.



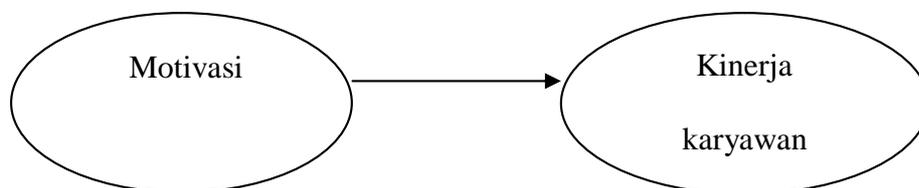
Gambar II. 1

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih semangat.

Dan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan menurut Jayaweera (2015, hal.5) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan yang dimiliki dalam bekerja.



Gambar II.2

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

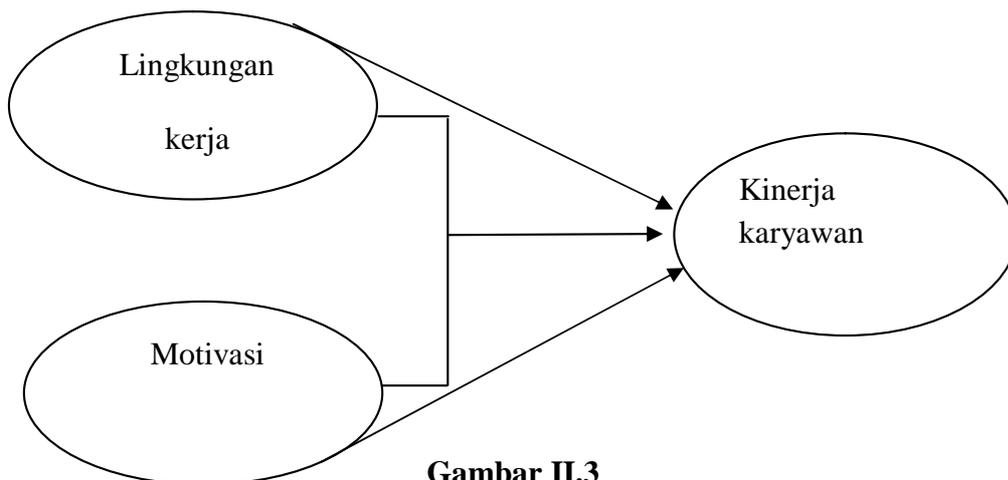
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan mempunyai peranan penting terhadap kinerja karyawannya, ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam lingkungan kerja mereka maka karyawan akan merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, sehingga mereka

pun semangat bekerja dan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil keseluruhan dari tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dengan kata lain mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kemampuan, pengetahuan dan rencana kerja rekan-rekan sejawat yang menunjang dan kondisi kerja yang menunjang.

Hasil analisis bahwa menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2016).



Gambar II.3

Paradigma Penelitian

C. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2011, hal. 84) dalam penelitian, hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Rumusan masalah tersebut bisa berupa pernyataan tentang hubungan dua variabel terikat atau lebih, perbandingan (komparasi), atau variabel mandiri (deskripsi).

Berdasarkan latar belakang masalah, dan kajian pustaka yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

- 1) Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.
- 2) Ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.
- 3) Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dimana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistika yang relevan atas data tersebut untuk menguji hipotesis. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono(2011, hal. 89) merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

B. Definisi Operasional

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil upaya atau kesungguhan seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan tugas secara efisien dan efektif sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Adapun indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan

Tabel III-1
Indikator Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator
Kinerja Karyawan (X1)	1. Kualitas kerja
	2. Kuantitas kerja
	3. Keandalan
	4. Sikap

Sumber: Sutrisno (2009, hal. 180)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja adalah suatu proses untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar mampu melihat lingkungan kerja yang sesuai dan indikator yang penulis gunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah :

Table III- 2
Indikator Lingkungan kerja

Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan
	Kebersihan
	Penawaran
	Pertukaran udara
	Ruang gerak yang di perlukan

Sumber: Menurut Sudaryo (2018, hal. 51-53)

3. Motivasi (X2)

Motivasi adalah energi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri pegawai yang berpengaruh, membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku berkaitan dengan lingkungan kerja.

Tabel III- 3
Indikator Motivasi

Variabel	Indikator
Motivasi (X2)	Kerja keras
	Orientasi masa depan
	Tingkat cita-cita yang tinggi
	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
	Usaha untuk maju
	Ketekunan
	Hubungan dengan rekan kerja
	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara(2017, hal. 89)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan yang beralamat Jln . HM. Yamin Sh

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 sampai dengan Maret 2019. Untuk lebih jelas nya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian.

**Tabel III-4
Pelaksanaan Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Nov '18				Des '18				Jan '19				Feb '19				Mar '19			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal	■																			
2	Pengajuan Judul		■																		
3	Pembuatan Proposal			■	■																
4	Seminar Proposal					■															
5	Riset						■	■													
6	Pengumpulan Data								■	■											
7	Pengolahan Data									■	■	■	■								
8	Penulisan Skripsi													■	■	■	■				
9	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
10	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011, hal. 61) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah jumlah seluruh karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan. Adapun jumlah keseluruhan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1Medan adalah sebanyak 1690 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel III – 5
Jumlah Populasi Keseluruhan Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia
(Persero) Divre 1 Medan

No	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Angkutan Barang	8
2	Angkutan Penumpang	40
3	Penjaga Aset	15
4	Bangunan	5
5	Fasilitas penumpang	6
6	Hukum	2
7	Humas	3
8	Sistem Informasi	8
9	JJ	317
10	Pengamanan	92
11	Kesehatan	33
12	Keuangan	17
13	Operasi	707
14	Perlelangan	5
15	Penguasaan aset	12
16	Sarana	288
17	Sdm	17
18	Umum	15
	Jumlah	1690

2. Sampel

Sugiyono (2011, hal. 62) menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dimana penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian. Teknik pengambilan sampel penelitian yang digunakan melalui *Probability sampling* dengan menggunakan simple random sampling.

Menurut Sugiyono (2011, hal. 64) dikatakan simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin agar dapat melihat seberapa banyak pengambilan jumlah sampel, adapun rumusnya yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persenkelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

Dalam rumus diatas dapat diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{1690}{1 + 1690 (0,1)^2} = 94$$

Tabel III – 6
Jumlah Sampel Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)
Divre 1 Medan

N	Unit Kerja	Jumlah Populasi
1	Angkutan Barang	8
2	Angkutan Penumpang	6
3	Penjaga Aset	8
4	Bangunan	5
5	Fasilitas penumpang	5
6	Hukum	2
7	Humas	2
8	Sistem Informasi	5
9	JJ	5
10	Pengamanan	6

11	Kesehatan	6
12	Keuangan	5
13	Operasi	5
14	Perlelangan	5
15	Penguasaan aset	8
16	Sarana	6
17	Sdm	5
18	Umum	5
	Jumlah	94

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 94 orang karyawan di kantor divre PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divre 1 Medan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini ialah menggunakan angket (*Questioner*) yaitu dengan menyebarkan dan memberi seperangkat pernyataan dan pertanyaan dalam bentuk angket kepada responden untuk dijawabnya yang ditunjukkan kepada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan dengan menggunakan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel III – 7
Skala Likert's

Pernyataan	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009, hal 133).

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

a) Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrument questioner yang digunakan dalam pengumpulan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam questioner benar-benar mampu mengungkapkan pada pusat apa yang diteliti.

Rumus yang digunakan dalam uji validitas yaitu rumus kolerasi *product moment* adalah sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono, (2009, hal. 248)

Dimana:

r_{xy} = Item Instrument variabel dengan totalnya.

x = Jumlah butir pertanyaan

y = Skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel

Dengan kriteria:

- a. Jika sig 2 tailed $< \alpha$ 0,05, maka butir instrument tersebut valid.
- b. Jika sig 2 tailed $> \alpha$ 0,05, maka butir instrument tidak valid dan harus dihilangkan.

Tabel III - 8
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₁)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,686	0,203	Valid
2.	0,519	0,203	Valid
3.	0,621	0,203	Valid
4.	0,511	0,203	Valid
5.	0,538	0,203	Valid
6.	0,485	0,203	Valid
7.	0,413	0,203	Valid
8.	0,412	0,203	Valid
9.	0,531	0,203	Valid
10.	0,693	0,203	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. r_{hitung} untuk butir ke-1 (686) > r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
2. r_{hitung} untuk butir ke-1 (519) > r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
3. r_{hitung} untuk butir ke-2 (621) > r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
4. r_{hitung} untuk butir ke-3 (511) > r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid

5. r_{hitung} untuk butir ke-4 (538) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
6. r_{hitung} untuk butir ke-5 (485) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
7. r_{hitung} untuk butir ke-6 (413) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
8. r_{hitung} untuk butir ke-7 (412) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-8 adalah valid
9. r_{hitung} untuk butir ke-9 (531) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
10. r_{hitung} untuk butir ke-10 (693) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid

Tabel III - 9
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₂)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,502	0,203	Valid
2.	0,521	0,203	Valid
3.	0,611	0,203	Valid
4.	0,460	0,203	Valid
5.	0,516	0,203	Valid
6.	0,653	0,203	Valid
7.	0,436	0,203	Valid
8.	0,572	0,203	Valid

Dapat dilihat dari data di bawah ini:

1. r_{hitung} untuk butir ke-1 (502) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
2. r_{hitung} untuk butir ke-2 (521) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
3. r_{hitung} untuk butir ke-3 (611) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
4. r_{hitung} untuk butir ke-4 (460) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
5. r_{hitung} untuk butir ke-5 (516) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
6. r_{hitung} untuk butir ke-6 (653) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.
7. r_{hitung} untuk butir ke-1 (436) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-7 adalah valid.
8. r_{hitung} untuk butir ke-8 (572) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid.

Tabel III - 10
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Nilai Korelasi r_{hitung}	Nilai Ketentuan r_{tabel}	Keterangan
1.	0,505	0,203	Valid
2.	0,377	0,203	Valid
3.	0,538	0,203	Valid
4.	0,641	0,203	Valid
5.	0,437	0,203	Valid
6.	0,491	0,203	Valid
7.	0,413	0,203	Valid
8.	0,672	0,203	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. r_{hitung} untuk butir ke-1 (505) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-1 adalah valid
2. r_{hitung} untuk butir ke-2 (377) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-2 adalah valid
3. r_{hitung} untuk butir ke-3 (538) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-3 adalah valid
4. r_{hitung} untuk butir ke-4 (641) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-4 adalah valid
5. r_{hitung} untuk butir ke-5 (437) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-5 adalah valid
6. r_{hitung} untuk butir ke-6 (491) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-6 adalah valid
7. r_{hitung} untuk butir ke-7 (413) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-7 adalah valid
8. r_{hitung} untuk butir ke-8 (672) $>$ r_{tabel} (0,203), dengan demikian maka butir ke-8 adalah valid

b) Uji Reabilitas

Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Tujuan dari uji reliabilitas tersebut untuk mengetahui tingkat reliabilitas maupun kehandalan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian.

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{\sum sb^2}{s^2} \right]$$

Sumber: Sugiyono, (2010, hal. 249)

Dimana :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum s^2$ = Jumlah varians butir

s^2 = Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach Alpha*) > 0,60 maka instrumen reliabilitas (terpercaya). Namun sebaliknya jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) < 0,60 maka instrumen reliabilitas kurang baik.

Selanjutnya butir/item instrumen yang valid di atas di uji reabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir/item pernyataan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang di teliti, pengujian reabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha. Instrumen di katakan reliabel bila hasil Alpha > 0,60 seperti di tunjukkan dalam tabel berikut :

Tabel III - 11
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Lingkungan kerja (X1)	0,611	Reliabel
Motivasi (X ₂)	0,633	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,716	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa reliabilitas cukup baik.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus dibawah ini:

1. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = kinerja karyawan

X₁ = lingkungan kerja

X₂ = Motivasi

a = Konstanta

b_{1, 2} = Koefisien Regresi

e = Standar Error

1) Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas data

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak Juliandi (2014, hal. 160). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Uji Normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan Histogram dan pendekatan Grafik. Pada pendekatan Histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau menceng kekanan. Pada pendekatan grafik, dan berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji 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 tidak melebihi 4 atau 5 Juliandi (2014, hal. 161).

Apabila variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 5), maka tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

c. Uji Heteroskedastisitas

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

kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi (2014, hal. 161))

Adanya tidak heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

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

2. Pengujian Hipotesis

a. Uji secara Parsial (uji t)

Test uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas atau independen variabel (X_i) apakah variabel Lingkungan kerja (X_1), Motivasi (X_2), mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependensi Kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus, yaitu :

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

Sumber : Sugiyono (2009, hal 184).

Keterangan :

t = t hitung yang dikonsultasikan dengan tabel t

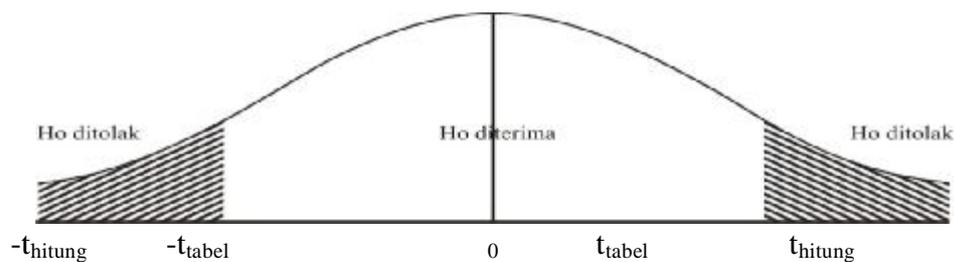
r = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probabilitas korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel x dan y. Sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05 maka H₀ ditolak. Sehingga ada korelasi signifikan antar variabel x dan y.

Pengujian hipotesis :



Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji T

Kriteria pengujian :

- a) H₀ diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$, dt = n-k
- b) H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 190).

Keterangan:

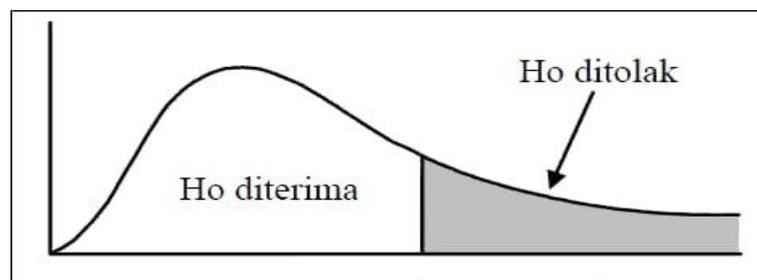
F = Tingkat signifikan

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah Sampel

Pengujian hipotesis:



Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F

Keterangan :

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi variabel bebas terhadap variabel terikat.

F_{tabel} = Nilai F dalam F_{tabel} berdasarkan (sampel penelitian)

Kriteria pengujian :

- a. H_0 ditolak apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} \leq -F_{tabel}$
- b. H_a diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $-F_{hitung} > -F_{tabel}$

3. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Lingkungan kerja dan Motivasi) dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja karyawan). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel independen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2009, hal 185).

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat.

100% = Persentase Kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam pengelolaan penganalisisan data, peneliti menggunakan program komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 adalah lingkungan kerja, yang menjadi X_2 adalah motivasi, yang menjadi Y adalah kinerja karyawan. Angket yang diberikan ini akan diberikan kepada 94 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala likert* berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV – 1
Skala Pengukuran Riset

PERNYATAAN	BOBOT
Sangat Setuju/SS	5
Setuju/ST	4
Kurang Setuju/KS	3
Tidak Setuju/TS	2
Sangat Tidak Setuju/STS	1

Pada tabel di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja karyawan). Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 5 sampai 1.

2. Karakteristik Responden

Data-data yang telah diperoleh dari angket kan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 94 orang. Adapun dari ke-94 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Menurut sampel terdiri dari 55 laki-laki dan 39 perempuan. Adapun tabelnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	55	58,5	58,5
	Perempuan	39	41,5	100,0
	Total	94	100,0	100,0

Sumber data diolah (2019)

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 94 responden terdapat 58 (58,5%) laki- laki dan perempuan 39 (41,5%).

b. Usia

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 Tahun	10	10,6	10,6
	26-30 Tahun	33	35,1	45,7
	31- 35 Tahun	34	36,2	81,9
	36-40 Tahun	17	18,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 94 responden terdapat 10 (10,6%) orang yang usianya 20-25, 33 (35,1%) yang usianya 26-30, 34 (36,2%), yang usianya 31-35, 17 (18,1%) yang usianya 36-40 tahun.

c. Pendidikan

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	8	8,5	8,5	8,5
	DIPLOMA	24	25,5	25,5	34,0
	S1	45	47,9	47,9	81,9
	LAINNYA	17	18,1	18,1	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolaan Data SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas yang berpendidikan SMA 8 (8,5%) responden , DIPLOMA 24 (25,5%) responden , S1 45 (47,9%) responden, LAINNYA 17 (18,1%) responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert yaitu semua pernyataan yang dijawab oleh responden mendapatkan bobot nilai dan dapat dilihat dibawah ini sebagai berikut :

1) Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari variabel Lingkungan Kerja (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 5
Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	58	61,7	36	38,3	0	0	0	0	0	0	94	100
Item 2	43	45,7	50	53,2	1	1,1	0	0	0	0	94	100
Item 3	42	44,7	46	48,9	6	6,4	0	0	0	0	94	100
Item 4	45	47,9	46	48,9	9	9,6	0	0	0	0	94	100
Item 5	54	57,4	32	34,0	8	8,5	0	0	0	0	94	100
Item 6	51	54,3	31	33,0	12	12,8	0	0	0	0	94	100
Item 7	67	71,3	21	22,3	4	4,3	2	2,1	0	0	94	100
Item 8	43	45,7	49	52,1	2	2,1	0	0	0	0	94	100
Item 9	46	48,9	46	48,9	2	2,1	0	0	0	0	94	100
Item 10	58	61,7	35	37,2	1	1,1	0	0	0	0	94	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV.5 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang pernyataan penerangan yang ada di tempat kerjatelah sesuaidengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (61,7%).
2. Jawaban responden tentangperlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 50 responden (53,2%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sampai lembur sehingga saya mendapatkan bonus dari perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (48,9%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya lantai yang ada diruangan saya sudah bersih sehingga membuat saya merasa nyaman, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 responden (48,9%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan warna cat yang ada di dinding ruangan saya membuat saya menjadi terampil, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 responden (57,4%).

6. Jawaban responden tentang pernyataan warna yang ada diruangan saya membuat saya menjadi lebih nyaman, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 51 responden (54,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan kondisi pertukaran ditempat saya bekerja sudah baik mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 67 responden (71,3%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan sudah memperhatikan sarana pertukaran udara, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 49 responden (52,11%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa nyaman dengan sirkulasi udara yang ada di ruangan kerja saya, mayoritas menjawab setuju dan sangat setuju sebanyak 46 (48,9%)
10. Jawaban dengan responden pernyataan ruangan saya tersedia AC ,mayoritas menjawab sangat setuju 58 (61,7%)
11. Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Lingkungan Kerja (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 1 yaitu tentang tentang pernyataan penerangan yang ada di tempat kerjatelah sesuaidengan kebutuhan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 58 responden (61,7%).

2) Variabel Motivasi (X_2)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Motivasi (X_2) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 6
Penyajian Data Variabel Motivasi (X₂)

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	62	66,0	22	23,0	9	9,6	0	0	0	0	30	100
Item 2	66	70,2	25	26,6	2	2,1	0	0	0	0	30	100
Item 3	62	66,0	24	25,5	6	6,4	2	2,1	0	0	30	100
Item 4	65	69,1	24	25,5	5	5,3	0	0	0	0	30	100
Item 5	67	71,3	21	22,3	6	6,4	0	0	0	0	30	100
Item 6	70	74,5	17	18,1	7	7,4	0	0	0	0	30	100
Item 7	86	91,5	8	8,5	0	0	0	0	0	0	30	100
Item 8	49	52,1	31	33,6	13	13,8	0	0	0	0	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan data jawaban responden pada tabel IV.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karir di perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan responden sebesar (66,0%).
2. Jawaban responden tentang saya merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan responden sebesar (70,2%).
3. Jawaban responden tentang saya yakin memiliki kemampuan dan cita cita yang tinggi di dalam perusahaan, mayoritas menjawab sangat setuju dengan responden sebesar (66,0 %).
4. Jawaban responden tentang saya berusaha menunjukkan kinerja yang baik agar atasan memberikan posisi yang lebih tinggi, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan sebesar (69,1%).

5. Jawaban responden tentang perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan posisi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, sebanyak dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan sebesar (71,3%).
6. Jawaban responden tentang saya selalu memberikan hasil kerja yang baik, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan sebesar (74,5%)
7. Jawaban responden tentang saya hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan sebesar (91,5%)
8. Jawaban responden tentang saya berusaha menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat waktu, dengan mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar (52,1%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel Motivasi (X_2) di atas, dapat dilihat bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi yaitu pada pernyataan ke 7 tentang hubungan kerja dengan sesama rekan kerja berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak responden (91,5%).

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) yang dirangkum dan ditabulasi dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV - 7
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1) 58

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	53	56,4	41	43,6	0	0	0	0	0	0	94	100
Item 2	41	43,6	53	56,4	0	0	0	0	0	0	94	100
Item 3	42	44,7	45	47,9	7	7,4	0	0	0	0	94	100
Item 4	57	60,6	27	28,7	9	9,6	1	1,1	0	0	94	100
Item 5	64	68,1	64	68,1	3	3,2	1	1,1	0	0	94	100
Item 6	65	69,1	14	14,9	10	10,6	0	0	0	0	94	100
Item 7	76	80,9	14	14,9	3	3,2	1	1,1	0	0	94	100
Item 8	59	62,8	25	26,6	9	9,6	1	1,1	0	0	94	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2019

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel IV - 7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (56,4%).
- 2 Jawaban responden tentang kualitas kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (43,6%).
- 3 Jawaban responden tentang pernyataan saya dapat menangani dan menyelesaikan pekerjaan tambahan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 responden (44,7%).
- 4 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki pengetahuan kerja yang akan meningkatkan pencapaian kuantitas kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 responden (60,6%).

- 5 Jawaban responden tentang pernyataan saya mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 64 responden (68,1%).
- 6 Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan agar dapat mencapai yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 65 responden (69,1%).
- 7 Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki sikap kerja sama yang tinggi terhadap karyawan lainnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 responden (80,9%).
- 8 Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menjaga sikap untuk meningkatkan kerja sama antara divisi atau bagian lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 59 responden (62,8%).

Berdasarkan jawaban responden tentang variabel Kinerja Karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang mendapatkan persentase tertinggi pada pernyataan ke 7 yaitu tentang kualitas kerja yang saya miliki membantu saya menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 76 responden (80,9%).

4. Analisis Data Penelitian

Analisis data penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data penelitian yang berdasarkan data yang sudah di deskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan instrumen penelitian yang sudah di validkan dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi (handal). Data yang di analisis di mulai dari asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan menggunakan penguji hipotesis untuk pengambilan kesimpulan yang di rangkim dalam uji tersebut.

1) Analisis regresi linear

Analisis linear berganda untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing bebas yaitu lingkungan kerja, Motivasi terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan adapun bentuk mobil yang akan di uji dalam penelitian ini :

Tabel IV.8
Hasil Uji Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6,844	3,488		1,962	,053
	Lingkungan Kerja	,290	,067	,356	4,295	,000
	Motivasi	,446	,081	,457	5,507	,000

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS (2019)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat di peroleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Konstanta} = 6,844$$

$$\text{Lingkungan kerja} = 0,290$$

$$\text{Motivasi} = 0,446$$

Hasil tersebut di masukkan ke dalam persamaan regresi linear berganda sehingga dapat di ketahui persamaan sebagai berikut.

$$Y = 6,844 + 0,290 X_1 + 0,446 X_2$$

Dalam persamaan tersebut dapat di jelaskan bahwa:

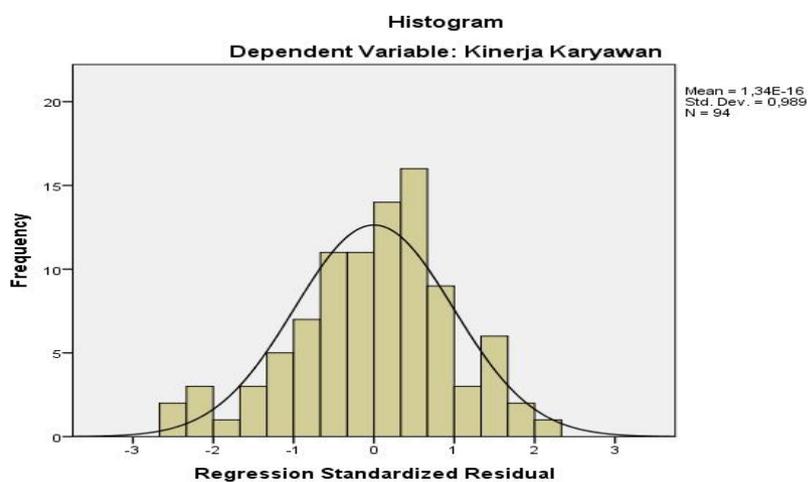
1. Nilai konstanta sebesar 6,844 apabila lingkungan kerja dan motivasi di anggap nol, untu kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Indonesi (persero) Divre 1 Medan adalah sebesar 6,844.

2. Nilai koefisien lingkungan kerja (X1) sebesar 0,290 bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,290.
3. Nilai koefisien motivasi (X2) sebesar 0,446 menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi makin baik maka kinerja karyawan (Y) akan menaiki kenaikan sebesar 0,446

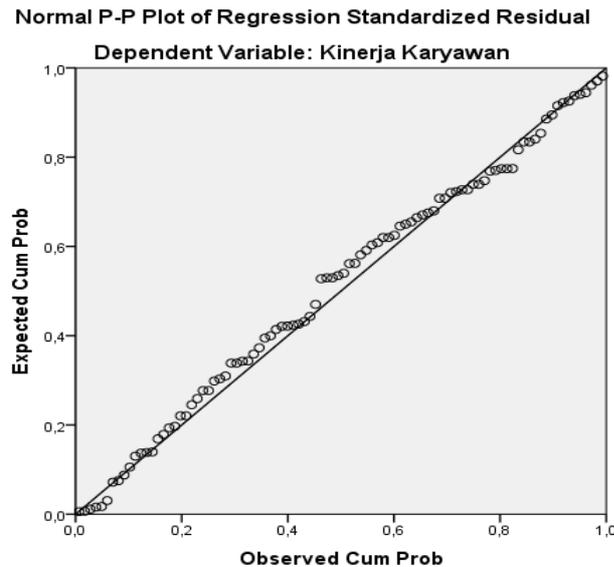
a. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau sebaliknya tidak normal. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui apakah data penelitian ini memiliki normal atau tidak nya bisa dilihat dari gambar scater plot dibawah ini.



Gambar IV.1
Grafik histogram



Gambar IV.2
Uji seater plot

Dari gambar IV. 1 grafik histogram di atas dapat dilihat bahwa histogram menunjukkan adanya pola data yang baik. Kurva regression standardized residual membentuk gambar lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan gambar VI. 2 grafik scater plot di atas terdistribusi normal, hal ini di sebabkan karna data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

a) Uji Multikolienaritas

Pengujian Multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty statistics*. Untuk melihat nilai tolerance dapat diketahui ketentuannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai tolerance lebih besar 0.10 atau jika nilai VIF $< 10,00$ dan terjadi multikolienaritas jika nilai tolerance lebih kecil atau sama dengan 0.10 atau jika nilai VIF $> 10,00$.

Tabel IV – 9
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	6,844	3,488		1,962	,053		
Lingkungan Kerja	,290	,067	,356	4,295	,000	.891	1.122
Motivasi	,446	,081	,457	5,507	,000	.891	1.122

a. Dependent Variabel: Y Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Berdasarkan data tabel uji multikolinieritas di atas dapat di pahami bahwa kedua variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X_1) dan motivasi (X_2) tidak memiliki nilai collinearity statistic atau bebas dari multikolinieritas yaitu :

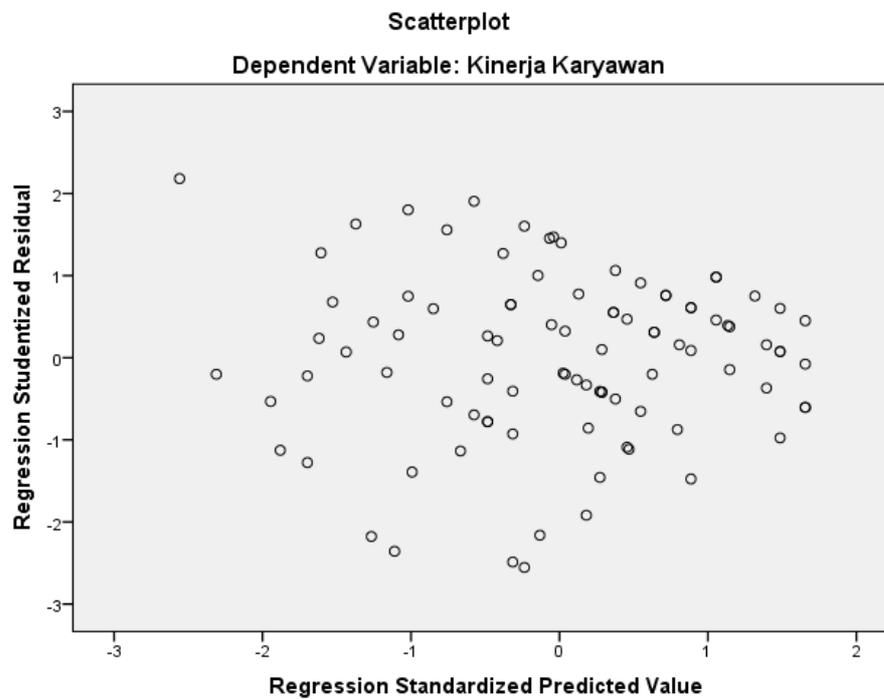
- 1) Nilai tolerance Lingkungan Kerja sebesar $891 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1,122 > 0,10$ maka variabel lingkungan kerja di nyatakan bebas
- 2) Nilai tolerance Motivasi sebesar $891 > 0.10$ dan nilai VIF sebesar $1,122 > 0,10$ maka variabel lingkungan kerja di nyatakan bebas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian tidak terjadi secara multikolinieritas antara variabel independen (bebas)

b) Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Persyaratan yang harus di penuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedisitas. Untuk dapat mengetahui terjadi atau tidak nya heteroskedisitas dalam model regresi penelitian ini, dapat

menggunakan metode grafik plot antara lain prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SPRESID). Adapun dasar pengambilan ini sebagai berikut.



Berdasarkan gambar *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan pengujian heterokdasitas dapat diartikan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedasitas dalam variabel penelitian yang digunakan. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

2) Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan proram SPSS 20.0

Tabel IV – 10
Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,844	3,488		1,962	,053
Lingkungan Kerja	,290	,067	,356	4,295	,000
Motivasi	,446	,081	,457	5,507	,000

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat di ketahui:

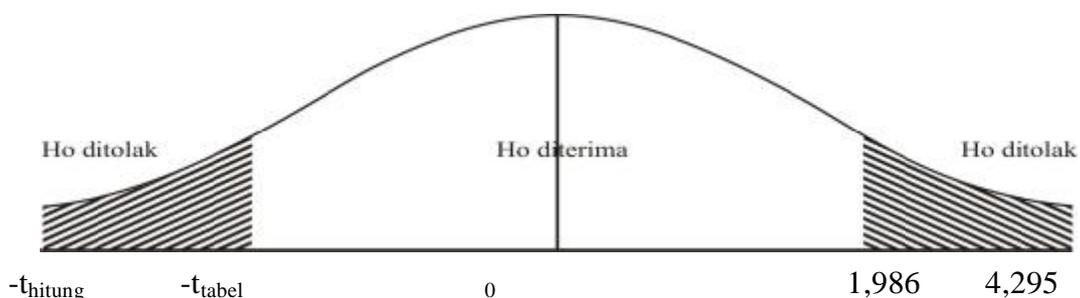
$$t_{hitung} = 4,295$$

$$t_{tabel} = 1,986$$

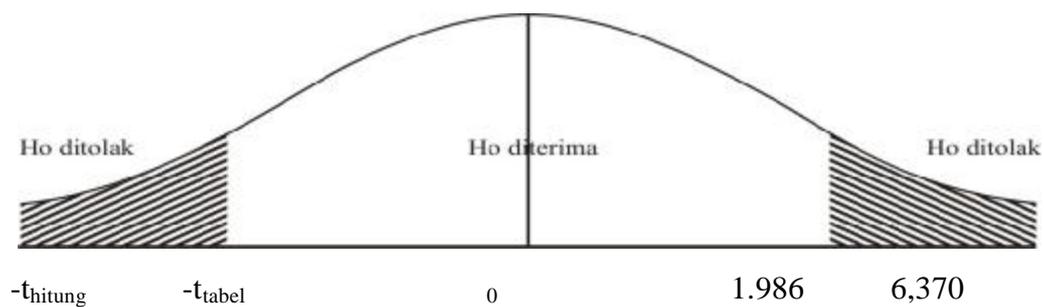
Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,295) > t_{tabel} (1,986)$



Dari hasil pengujian secara parsial maka pengaruh antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (4,295) > t_{tabel} (1,986)$ dengan taraf (sig 0,000 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.



Dari hasil pengujian secara parsial maka pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan diperoleh $t_{hitung} (5,507) > t_{tabel} (1,986)$ dengan taraf (sig 0,000 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

b. Uji F

Tabel IV .11
Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	271,119	2	135,560	36,143	,000 ^b
Residual	341,306	91	3,751		
Total	612,426	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

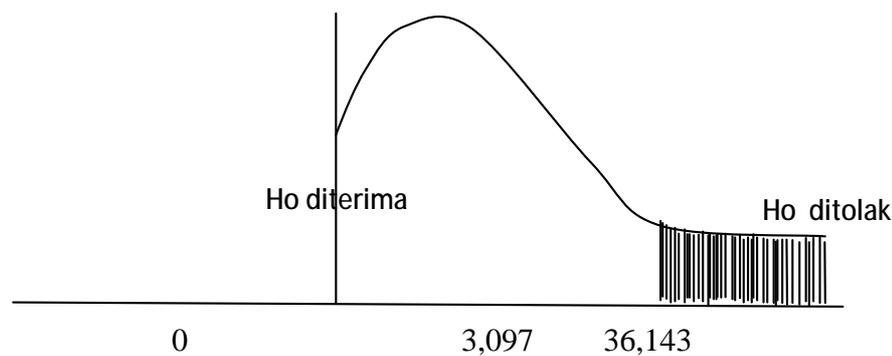
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2019)

Dari data di atas pengolahan SPSS dapat diketahui :

$$F_{hitung} = 36,143$$

$$F_{tabel} = 3,097$$

Berdasarkan hasil uji F di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,143 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,097 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,143 \geq 3,097$ artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.



1) Uji Determinasi

Untuk melihat seberapa besarnya variabel dependen yang dapat di jelaskan oleh variabel independennya. Determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel- variabel Pengaruh dari variabel lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kerta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

Tabel IV – 12
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,443	,430	1,93665

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber data diolah dengan menggunakan SPSS (2019)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,443. Hal ini berarti 44,3% variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2), sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (4, 295) > t_{tabel} (1,986)$, dengan taraf (Sig 0,000 < α 0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan

Dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} (4, 295) > t_{tabel} (1,986)$, dengan taraf (Sig 0,000 < $\alpha 0,05$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan antara motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan

Berdasarkan hasil uji F diatas diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 36,143 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} adalah 3,097 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $36,143 > 3,097$ dengan diperoleh nilai signifikan 0,000 (Sig 0,000 < $\alpha 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak, kesimpulannya : ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dari bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di peroleh $t_{hitung} (4, 295) > t_{tabel} (1,986)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja erhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di peroleh $t_{hitung} (5,507) > t_{tabel} (1,986)$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa H_a diterima H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja erhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultandiketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah $(36,143)$ dengan tingkat signifikan $0,000$, sedangkan $F_{tabel} (3,097)$ taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat dihasilkan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $36,143 \geq 3,097$ artinya H_a ditolak sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Dari hasil penelitian tersebut dapat di hasilkan bahwa terdapat saran

1. Sebaiknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja di perusahaan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja
2. Sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan motivasi dan harus ditingkatkan lagi
3. Sebaiknya perusahaan harus meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan manufaktur merupakan perusahaan yang mengaplikasikan mesin, peralatan, dan tenaga kerja untuk mengolah bahan mentah menjadi barang jadi yang bernilai jual. Dengan kata lain, kegiatan utama dari perusahaan manufaktur adalah mengelola dan mengolah bahan mentah menjadi suatu barang jadi yang memiliki nilai jual dan dipasarkan dalam skala besar kepada konsumen.

Pada dasarnya kegiatan perusahaan ini merupakan proses produksi dengan memperhatikan Standar Operasional Prosedur (SOP) tertentu sebagai acuan dalam bekerja. Umumnya, jenis perusahaan ini melakukan kegiatan produksi dalam skala besar. Adapun beberapa karakteristik perusahaan manufaktur seperti fokus dalam pengolahan produk, menggunakan mesin berskala besar, mengeluarkan biaya produksi yang besar, cermat dalam mengolah proses produksi dan gemar melakukan pemasaran dan penjualan demi mendapatkan laba yang maksimal. Secara umum, ada empat fungsi pokok dari perusahaan manufaktur, yaitu fungsi produksi, fungsi pemasaran, fungsi administrasi dan umum dan yang terakhir fungsi keuangan.

Menurut (Bahri, 2017)

Dan (Dayana, 2018)

DAFTAR PUSTAKA

- Aziz, I. (2016). *Dasar-dasar Penelitian Olahraga* (Edisi 1). Padang: Kencana.
- Bahri, S. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida. (2015). *Perilaku organisasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Colquitt, A. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Raja Wali Pers.
- Dayana, I. (2018). *Motivasi Kehidupan*. Bogor: Guipedia Publisher.
- Fahmi, I. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA, CV.
- Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tricola. *Jurnal Program Study Manajemen*, 5(3), 1–8.
- Jakfar. (2013). *Studi Kelayakan Bisnis*. Depok: PT. Karisma Putra Utama.
- Jufrizen, J. (2017a). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1–14.
- Jufrizen, J. (2017b). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Juliandi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi*: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. Medan: UMSU PRESS.
- Kadarisman, D. M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2015). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Depok: Rajawali Pers.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rejama Kosda Karya.

Robbin, P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. (2007). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 1–25.

Sudaryo, Y. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak langsung dan Lingkungan Fisik*. Bandung: Andi Offset.

Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA, CV.

Susanto, A. (2018). *Bimbingan dan Konseling di sekolah: Konsep, Teori, dan Aplikasinya*. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:

PRENAAMEDIA.

VALIDITAS DAN RELIBIALITAS

Variabel X1

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Total
											0	
Item1	Pearson Correlation	1	,426**	,464**	,394**	,223*	,215*	,183	-,053	,075	,937**	,686**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,030	,037	,077	,613	,472	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item2	Pearson Correlation	,426**	1	,337**	,280**	,236*	,017	,143	-,012	,127	,384**	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,006	,022	,873	,171	,907	,222	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item3	Pearson Correlation	,464**	,337**	1	,194	,228*	,251*	,169	,108	,201	,421**	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,060	,027	,014	,103	,299	,052	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item4	Pearson Correlation	,394**	,280**	,194	1	,261*	,140	-,112	,070	,155	,356**	,511**
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,060		,011	,179	,283	,505	,136	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item5	Pearson Correlation	,223*	,236*	,228*	,261*	1	,184	,101	,181	,227*	,164	,538**
	Sig. (2-tailed)	,030	,022	,027	,011		,076	,331	,080	,028	,113	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item6	Pearson Correlation	,215*	,017	,251*	,140	,184	1	,147	,140	,077	,247*	,485**
	Sig. (2-tailed)	,037	,873	,014	,179	,076		,157	,178	,463	,016	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item7	Pearson Correlation	,183	,143	,169	-,112	,101	,147	1	,067	,188	,257*	,413**
	Sig. (2-tailed)	,077	,171	,103	,283	,331	,157		,520	,069	,012	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item8	Pearson Correlation	-,053	-,012	,108	,070	,181	,140	,067	1	,763**	,005	,412**

Item9	Sig. (2-tailed)	,613	,907	,299	,505	,080	,178	,520		,000	,959	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Pearson Correlation	,075	,127	,201	,155	,227 ⁺	,077	,188	,763 ^{**}	1	,128	,531 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,472	,222	,052	,136	,028	,463	,069	,000		,218	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Pearson Correlation	,937 ^{**}	,384 ^{**}	,421 ^{**}	,356 ^{**}	,164	,247 ⁺	,257 ⁺	,005	,128	1	,693 ^{**}
Item10	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,113	,016	,012	,959	,218		,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
	Pearson Correlation	,686 ^{**}	,519 ^{**}	,621 ^{**}	,511 ^{**}	,538 ^{**}	,485 ^{**}	,413 ^{**}	,412 ^{**}	,531 ^{**}	,693 ^{**}	1
Total	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	94	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	94	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,611	8

Variabel X2

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,211 [*]	,356 ^{**}	,062	,126	,318 ^{**}	,114	,089	,505 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,041	,000	,551	,225	,002	,274	,396	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item2	Pearson Correlation	,211 [*]	1	,199	,028	,070	,096	,116	,062	,377 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,041		,055	,787	,503	,359	,264	,551	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item3	Pearson Correlation	,356 ^{**}	,199	1	-,003	,151	,396 ^{**}	,171	,027	,538 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,055		,976	,145	,000	,099	,794	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item4	Pearson Correlation	,062	,028	-,003	1	,117	,113	,141	,916 ^{**}	,641 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,551	,787	,976		,263	,279	,176	,000	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item5	Pearson Correlation	,126	,070	,151	,117	1	-,008	,173	,134	,437 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,225	,503	,145	,263		,936	,096	,196	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item6	Pearson Correlation	,318 ^{**}	,096	,396 ^{**}	,113	-,008	1	-,072	,131	,491 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,002	,359	,000	,279	,936		,492	,208	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item7	Pearson Correlation	,114	,116	,171	,141	,173	-,072	1	,154	,413 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,274	,264	,099	,176	,096	,492		,139	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item8	Pearson Correlation	,089	,062	,027	,916 ^{**}	,134	,131	,154	1	,672 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,396	,551	,794	,000	,196	,208	,139		,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Total	Pearson Correlation	,505 ^{**}	,377 ^{**}	,538 ^{**}	,641 ^{**}	,437 ^{**}	,491 ^{**}	,413 ^{**}	,672 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	94	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	94	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,633	8

Variabel (Y)

Correlations

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,114	,122	,037	,048	,193	,126	,328**	,502**
	Sig. (2-tailed)		,275	,240	,721	,647	,063	,227	,001	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item2	Pearson Correlation	,114	1	,175	,459**	-,038	,287**	,151	,161	,521**
	Sig. (2-tailed)	,275		,092	,000	,714	,005	,147	,121	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item3	Pearson Correlation	,122	,175	1	,150	,434**	,398**	,184	,083	,611**
	Sig. (2-tailed)	,240	,092		,149	,000	,000	,075	,425	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item4	Pearson Correlation	,037	,459**	,150	1	,063	,265**	,138	-,017	,460**
	Sig. (2-tailed)	,721	,000	,149		,544	,010	,184	,871	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item5	Pearson Correlation	,048	-,038	,434**	,063	1	,209*	,140	,305**	,516**
	Sig. (2-tailed)	,647	,714	,000	,544		,043	,178	,003	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item6	Pearson Correlation	,193	,287**	,398**	,265**	,209*	1	,336**	,190	,653**
	Sig. (2-tailed)	,063	,005	,000	,010	,043		,001	,067	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item7	Pearson Correlation	,126	,151	,184	,138	,140	,336**	1	,247*	,436**
	Sig. (2-tailed)	,227	,147	,075	,184	,178	,001		,016	,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Item8	Pearson Correlation	,328**	,161	,083	-,017	,305**	,190	,247*	1	,572**
	Sig. (2-tailed)	,001	,121	,425	,871	,003	,067	,016		,000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Total	Pearson Correlation	,502**	,521**	,611**	,460**	,516**	,653**	,436**	,572**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	94	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	94	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,602	8

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi, Lingkungan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,665 ^a	,443	,430	1,93665

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	271,119	2	135,560	36,143	,000 ^b
	Residual	341,306	91	3,751		
	Total	612,426	93			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,844	3,488		1,962	,053
	Lingkungan Kerja	,290	,067	,356	4,295	,000
	Motivasi	,446	,081	,457	5,507	,000

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Lingkungan Kerja	,507	,411	,336	,891	1,122
	Motivasi	,574	,500	,431	,891	1,122

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan Kerja	Motivasi
1	1	2,995	1,000	,00	,00	,00
	2	,003	30,132	,00	,64	,69
	3	,002	37,012	1,00	,36	,31

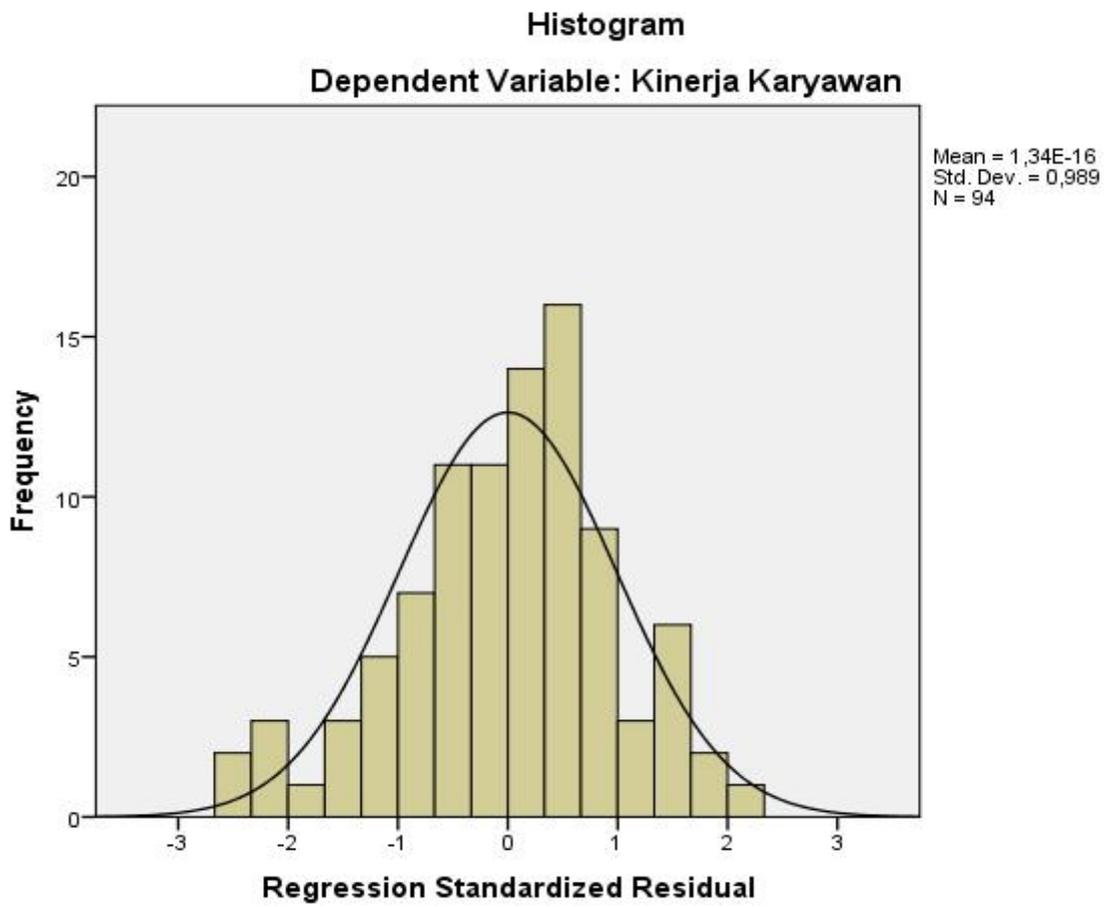
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31,9499	39,1454	36,3191	1,70741	94
Std. Predicted Value	-2,559	1,655	,000	1,000	94
Standard Error of Predicted Value	,200	,623	,333	,094	94
Adjusted Predicted Value	31,5917	39,1975	36,3149	1,71613	94
Residual	-4,91524	4,05008	,00000	1,91571	94
Std. Residual	-2,538	2,091	,000	,989	94
Stud. Residual	-2,554	2,182	,001	1,007	94
Deleted Residual	-4,97740	4,40827	,00429	1,98698	94
Stud. Deleted Residual	-2,636	2,229	-,001	1,019	94
Mahal. Distance	,002	8,641	1,979	1,738	94
Cook's Distance	,000	,140	,013	,024	94
Centered Leverage Value	,000	,093	,021	,019	94

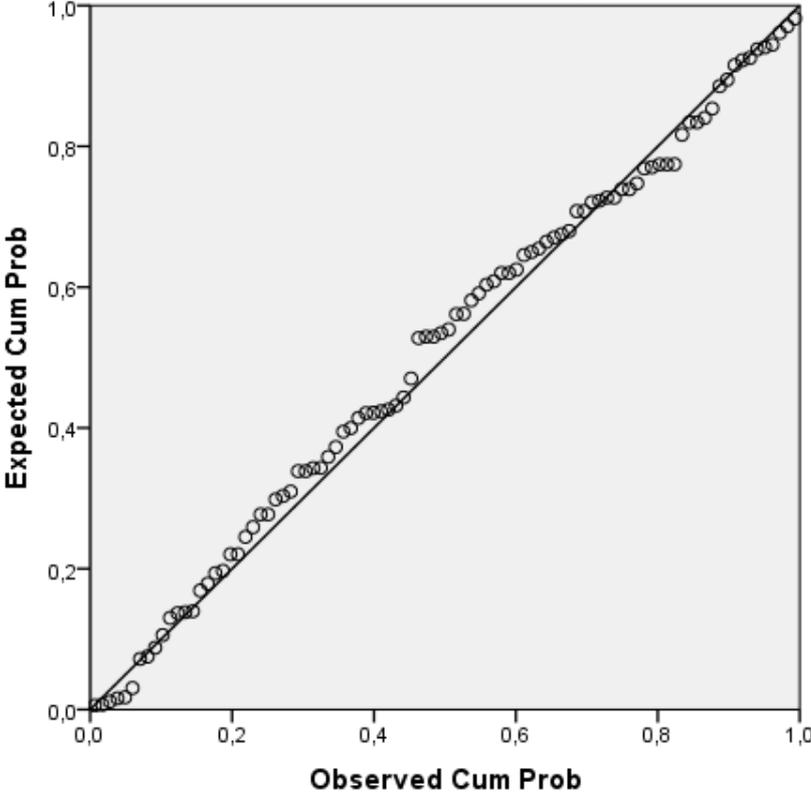
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



No Resp.	Item Pertanyaan lingkungan kerja										Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	42
2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
5	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	38
6	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
7	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	45
8	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	45
9	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
10	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	42
11	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	45
12	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47
14	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	45
15	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	42
16	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	47
17	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	48
18	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	46
19	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
20	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	46
21	5	5	5	5	3	3	3	4	4	5	42
22	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
23	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
24	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	47
25	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	46
26	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	39
27	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	41
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
29	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
30	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	44
31	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	45
32	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
33	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	45
34	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	42
35	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	43
36	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	45
37	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	45
38	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	46
39	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	43
40	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
41	5	4	4	5	4	4	2	4	4	5	41
42	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
43	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	46
44	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	46
46	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	46
47	5	4	5	4	4	3	5	4	4	5	43
48	4	4	4	5	3	4	4	5	5	4	42

49	5	5	3	4	5
50	4	4	4	4	5
51	5	4	3	5	3
52	4	4	4	5	4
53	4	4	4	4	4
54	5	5	5	4	4
55	4	4	4	4	4
56	5	4	4	5	4
57	4	4	4	4	5
58	5	5	4	4	4
59	4	4	4	3	5
60	4	4	4	3	3
61	4	4	4	3	3
62	5	4	4	4	5
63	5	4	4	5	5
64	5	5	5	5	5
65	4	5	4	4	5
66	4	5	5	4	5
67	5	5	5	5	4
68	4	4	5	3	4
69	5	4	5	4	4
70	5	4	4	4	5
71	4	4	4	5	3
72	5	5	4	5	4
73	4	5	4	4	4
74	5	4	5	4	4
75	4	4	4	4	5
76	5	4	5	5	5
77	5	5	4	5	5
78	5	5	5	5	5
79	5	5	5	5	5
80	5	5	5	4	5
81	5	5	5	5	5
82	5	5	5	5	5
83	5	5	5	5	5
84	5	5	5	5	5
85	5	5	4	5	5
86	5	5	5	5	5
87	5	5	5	4	5
88	5	5	5	5	5
89	5	5	5	5	5
90	4	4	4	4	5
91	4	4	4	4	4
92	5	5	5	4	4
93	4	4	4	4	4
94	5	5	4	5	5

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

No Resp.	Item Pertanyaa Motivasi								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	5	5	5	5	5	5	39
2	4	4	4	5	5	5	5	4	36
3	5	5	5	4	5	5	5	5	39
4	3	5	5	5	5	5	5	4	37
5	5	4	4	5	4	4	5	3	34
6	5	4	5	3	5	4	5	5	36
7	2	5	4	4	5	5	5	4	34
8	4	3	5	4	5	5	5	2	33
9	5	5	4	5	4	5	5	5	38
10	5	5	5	5	4	4	5	4	37
11	4	5	5	5	5	5	5	5	39
12	5	5	5	5	5	5	5	5	40
13	3	4	5	4	4	5	5	4	34
14	4	5	2	5	5	3	5	5	34
15	5	5	5	4	3	5	5	5	37
16	5	5	5	5	5	5	5	4	39
17	4	5	5	5	5	5	5	5	39
18	5	4	3	3	3	5	5	4	32
19	4	4	5	4	5	5	5	3	35
20	5	5	4	5	4	4	4	4	35
21	5	3	4	3	5	3	5	5	33
22	5	4	5	5	5	5	5	4	38
23	3	5	5	5	5	4	5	3	35
24	5	5	5	5	4	5	5	5	39
25	5	5	4	5	4	5	5	3	36
26	4	5	5	5	4	5	5	3	36
27	4	5	2	5	4	4	5	5	34
28	4	4	5	4	5	5	4	4	35
29	5	4	4	3	5	5	5	5	36
30	5	5	5	4	4	5	5	4	37
31	4	5	5	5	4	5	5	3	36
32	4	5	3	5	3	4	5	4	33
33	4	4	5	4	5	4	5	5	36
34	4	5	3	4	3	4	4	3	30
35	3	4	4	5	3	4	5	3	31
36	5	4	4	4	4	4	4	4	33
37	5	5	5	5	5	4	5	4	38
38	5	5	3	5	4	5	5	3	35
39	4	4	4	5	4	4	4	3	32
40	4	5	5	5	5	4	5	4	37
41	5	2	4	4	5	4	5	4	33
42	4	4	5	5	4	5	5	5	37

88	5	5	5	5	5
89	5	5	4	5	4
90	5	5	5	5	5
91	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	4
93	4	5	5	4	5
94	5	5	5	5	5

5	5	5	40
5	5	5	38
5	5	5	40
5	5	5	40
5	5	5	39
5	5	5	38
5	5	5	40

No Resp.	Item Pertanyaan Kinerja karyawan								Jumlah Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	5	4	5	4	5	5	5	37
2	4	4	4	5	4	5	5	5	36
3	5	4	5	3	5	5	5	3	35
4	5	4	4	5	5	5	5	5	38
5	4	4	3	5	2	4	5	5	32
6	5	4	4	4	5	5	3	4	34
7	4	4	4	4	5	5	4	4	34
8	4	4	5	5	3	5	5	5	36
9	5	5	5	4	5	4	5	4	37
10	4	4	3	5	5	4	5	5	35
11	5	4	5	5	5	5	5	5	39
12	4	4	4	5	5	3	5	5	35
13	5	5	5	4	4	4	5	4	36
14	5	4	4	5	5	5	5	5	38
15	4	5	4	4	5	3	5	4	34
16	5	4	5	5	5	5	5	5	39
17	5	5	5	5	5	5	5	5	40
18	4	4	4	3	4	3	5	3	30
19	5	5	5	3	4	5	3	3	33
20	4	5	4	5	5	4	5	5	37
21	5	5	5	4	3	5	4	4	35
22	5	4	5	4	4	5	5	4	36
23	5	5	5	5	5	5	4	5	39
24	5	4	5	5	5	4	5	5	38
25	5	4	5	5	5	5	5	5	39
26	4	4	4	5	4	4	5	5	35
27	4	4	4	4	5	4	5	4	34
28	5	5	5	4	4	5	4	4	36

29	5	4	5	3	4	5	5	3	34
30	5	4	5	5	5	4	5	5	38
31	5	5	5	5	5	4	5	5	39
32	4	4	4	4	5	3	5	4	33
33	4	4	4	2	5	5	5	2	31
34	4	4	3	5	5	3	3	5	32
35	4	4	3	4	4	3	5	4	31
36	5	5	4	5	5	4	5	5	38
37	4	4	5	4	5	5	5	4	36
38	5	4	4	5	5	4	5	5	37
39	4	5	4	4	4	4	5	4	34
40	4	4	4	3	5	3	5	3	31
41	5	4	4	3	2	5	5	3	31
42	4	5	4	4	4	4	5	4	34
43	4	4	5	4	5	5	4	4	35
44	4	5	4	5	4	4	5	5	36
45	5	5	5	4	4	5	5	4	37
46	5	5	4	4	5	4	5	4	36
47	5	4	5	5	5	5	5	5	39
48	4	4	4	5	4	3	5	5	34
49	5	5	3	5	4	5	4	5	36
50	4	4	4	5	5	4	4	5	35
51	5	4	3	5	5	5	5	5	37
52	4	4	4	3	5	3	4	3	30
53	4	4	4	5	4	5	5	5	36
54	5	5	3	4	5	4	5	4	35
55	4	4	4	3	5	5	4	3	32
56	5	4	4	4	5	5	5	4	36
57	4	4	4	5	4	5	4	5	35
58	5	5	4	3	4	5	4	3	33
59	4	4	4	5	5	5	4	5	36
60	4	4	4	4	5	5	4	4	34
61	4	4	4	5	3	5	2	5	32
62	5	4	4	5	4	5	4	5	36
63	5	4	4	5	5	5	5	5	38
64	5	5	5	5	5	5	5	5	40
65	4	5	4	4	5	5	5	4	36
66	4	5	5	5	5	5	5	5	39
67	5	5	5	5	4	5	5	4	38

