

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA II KWALA MADU**

SKRIPSI

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



OLEH:

ERLINDA SARI
NPM : 1505160499

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Pada Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 08 Oktober 2019, pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : ERLINDA SARI
NPM : 1505160499
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTPN II KWALA MADU STABAT**

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

Tim Penguji

Penguji I

(MUKMIN POHAN, SE, M.Si)

Penguji II

(QAHFI ROMULA SIREGAR, SE, MM)

Pembimbing

(M. ELFI AZHAR, SE, M.Si)

Panitia Ujian

Ketua

(JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ERLINDA SARI
N.P.M : 1505160499
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADM DI
PTPN II KWALA MADU STABAT

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 4 Oktober 2019

Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si



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

**SURAT PERNYATAAN
PENELITIAN/SKRIPSI**

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ERLINDA SARI
NPM : 1505160499
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi Perpajakan/Manajemen/TEST)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha 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 tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 03 Desember..... 2018
Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

E0DD3AFF896197645

6000
ENAM RIBU RUPIAH



NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi



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 Mahasiswa : ERLINDA SARI
NPM : 1505160499
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA II KWALA MADU

| Tanggal | Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi | Paraf | Keterangan |
|----------|---|-------|------------|
| 20/9/19 | Perbaikan: susunan, landasan teori, uji hipotesis | | |
| 21/9/19 | Perbaikan: uji hipotesis, uji t | | |
| 30/9/19 | Perbaikan keseluruhan pendahuluan | | |
| 01/10/19 | ACC uji hipotesis uji t | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

acc
2/10/19 Pembimbing Skripsi

M. ELFI AZHAR S.E., M.Si

Medan, September 2019

Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN HASIBUAN SE, M.Si

ABSTRAK

Erlinda Sari. NPM 1505160499. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi. 2019.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu yang berjumlah 63 karyawan. sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 63 orang karyawan dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket, observasi dan wawancara/interview. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Regresi Linear Berganda, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00.

Secara parsial diketahui motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu dimana di peroleh ($t_{hitung} 2,779$) > ($t_{tabel} 1,999$) dan angka sig $0.007 < 0.05$. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu dimana di peroleh ($t_{hitung} 10,635$) > ($t_{tabel} 1,999$) dan angka sig $0.000 < 0.05$. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu dimana di peroleh ($f_{hitung} 245,643$) > ($f_{tabel} 3.15$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis diberikan keukatan, ketabahan, serta kesabaran untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun dalam penyajiannya, disebabkan kemampuan, pengalaman, ilmu dan waktu yang dimiliki penulis terbatas. Dimana penulis harus fokus pada penyelesaian skripsi itu penting karena demi cita-cita penulis serta menambah ilmu pengetahuan bagi penulis untuk masa kini, dimasa depan dan dimasa seterusnya. Namun alhamdulillah dengan usaha dan kerja keras, tekad bulat serta dorongan dari orang tua, keluarga, sahabat, serta teman-teman yang akhirnya penulis dapat juga menyelesaikan skripsi ini.

Pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar –besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini, terutama kepada :

1. Yang istimewa kedua orang tua penulis, Ayahanda terhormat Husin dan Ibunda tercinta Saini serta Kakak dan saya, yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis berupa besarnya perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis.

2. Bapak Dr.H.Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri., SE., MM.M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Sarifuddin H.,SE., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Muhammad Elfi Azhar SE, M.Si Dosen Pembimbing Skripsi penulis yang telah memberikan arahan dan masukan dalam penyusunan laporan skripsi.
7. Seluruh Dosen pengajar Jurusan Manajemn Program Studi Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengajaran dan motivasi kepada penulis selama ini.
8. Seluruh sahabat-sahabat saya (Rahma daniati, Rosana Nan putri, Tabita Ulina, Ayu Lestari, Putri Saumi, Candra Purnomo, Reni Rahayu, Devi Sembiring dan Eki prio) yang telah memberikan semangat dan masukan yang berarti bagi penulis hingga penyusunan laporan selesai.
9. Teman-teman di Stambuk 2015 khususnya kelas G Manajemen Pagi, semuanya tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih atas dukungan kalian semua.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan Skripsi skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi isi, bahasa, dan penulisannya. Untuk itu penulis berharap serta berterima kasih apabila pembaca

berkenan memberikan kritik dan saran yang berguna untuk penyempurnaan laporan ini.

Demikianlah laporan skripsi ini disusun kiranya dapat bermanfaat bagi setiap orang yang membaca.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Sept 2019
Penulis

ERLINDA SARI
150560499

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| ABSTRAK | i |
| KATA PENGANTAR..... | ii |
| DAFTAR ISI..... | v |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 7 |
| C. Batasan Masalah..... | 7 |
| D. Rumusan Masalah | 7 |
| E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian..... | 8 |
| BAB II LANDASAN TEORI..... | 10 |
| A. Uraian Teoritis..... | 9 |
| 1. Kinerja Karyawan..... | 9 |
| a. Pengertian Kinerja Karyawan | 9 |
| b. Karakteristik Kinerja | 12 |
| c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan..... | 13 |
| d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 15 |
| e. Tujuan dan Manfaat Kinerja..... | 17 |
| f. Penilaian dan Pengukuran Kinerja | 18 |
| 2. Motivasi Kerja..... | 20 |
| a. Pengertian Motivasi Kerja..... | 20 |
| b. Indikator Motivasi Kerja | 22 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| c. | Unsur Penggerak Motivasi | 23 |
| d. | Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 23 |
| e. | Tujuan Pemberian Motivasi Kerja | 25 |
| f. | Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja..... | 27 |
| 3. | Lingkungan Kerja..... | 27 |
| a. | Pengertian Lingkungan kerja..... | 27 |
| b. | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .. | 29 |
| c. | Indikator Lingkungan Kerja | 33 |
| d. | Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja..... | 36 |
| e. | Manfaat Lingkungan Kerja | 37 |
| f. | Jenis Lingkungan Kerja..... | 37 |
| B. | Kerangka Konseptual | 38 |
| C. | Hipotesis..... | 41 |
| BAB III | METODOLOGI PENELITIAN | 43 |
| A. | Pendekatan Penelitian..... | 43 |
| B. | Definisi Operasional Variabel Penelitian | 43 |
| C. | Tempat dan Waktu Penelitian | 44 |
| D. | Populasi dan Sampel | 45 |
| E. | Teknik Pengumpulan Data | 45 |
| F. | Teknik Analisi Data..... | 49 |
| BAB IV | HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 54 |
| A. | Hasil Penelitian | 54 |
| 1. | Deskripsi Hasil Penelitian..... | 54 |
| 2. | Identitas Responden | 54 |
| a. | Jenis Kelamin..... | 54 |
| b. | Pendidikan..... | 55 |

| | |
|---|----|
| c. Lama Bekerja | 55 |
| 3. Presentase Jawaban Responden | 56 |
| 4. Model Regressi | 60 |
| a. Uji Asumsi Klasik..... | 60 |
| b. Regressi Linier Berganda..... | 64 |
| c. Pengujian Hipotesis | 65 |
| d. Koefisien Determinasi | 70 |
| B. Pembahasan..... | 72 |
| 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja | 72 |
| 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | 73 |
| 3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .. | 74 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------------|----|
| A. Kesimpulan | 75 |
| B. Saran | 75 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel III.1 Waktu Penelitian..... | 44 |
| Tabel III.2 Penilaian Skala Likert..... | 46 |
| Tabel III.3 Hasil Uji Validitas | 47 |
| Tabel III.4 Hasil Uji Reliabilitas..... | 49 |
| Tabel IV.1 Jenis Kelamin | 54 |
| Tabel IV.2 Pendidikan | 55 |
| Tabel IV.3 Lama Bekerja..... | 55 |
| Tabel IV.4 Kriteria Jawaban Responden | 56 |
| Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 56 |
| Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Diklat..... | 57 |
| Tabel IV.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja..... | 59 |
| Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)..... | 61 |
| Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinieritas | 62 |
| Tabel IV.10 Hasil Uji Regressi Linear Berganda | 64 |
| Tabel IV.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)..... | 67 |
| Tabel IV.12 Hasil Uji Simultan (Uji F) | 69 |
| Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi | 71 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|---|----------------|
| Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja..... | 39 |
| Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja..... | 40 |
| Gambar II.3 Kerangka Konseptual | 41 |
| Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t..... | 51 |
| Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F..... | 52 |
| Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas | 61 |
| Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas..... | 64 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki.

Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak di bidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya sehingga tercapai tujuan perusahaan (Fahmi, 2010). Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja

agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Dengan motivasi kerja yang tinggi, kinerja karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan akan mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut

(Mangkunegara, 2015) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Salah satu strategi yang diutamakan seringkali berfokus pada bagaimana mengelola kinerja karyawan sehingga kinerja karyawan membaik dan meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu” (Wursanto, 2016). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin

meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Masih banyak beberapa perusahaan yang karyawannya cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan

dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karna kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan, seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu tidak adanya alat untuk memotivasi yang menarik bagi karyawan yang membuat mereka mau bekerja keras dan bertanggung jawab, sehingga pada akhirnya kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada PTPN II Kwala Madu yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.

PTPN II Kwala Madu sebagai salah satu sub yang bergerak dibidang perkebunan dimana Untuk kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai perusahaan yang memiliki kemampuan yang prima dan profesional. Oleh sebab itu PTPN II Kwala Madu senantiasa dituntut untuk terus menerus meningkatkan kinerjanya melalui tugas-tugas yang diberikan kepada setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya dan selalu dituntut untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan

sumberdaya manusia dalam pelayanan dalam kinerja setiap guna mencapai tujuan perusahaan. Tetapi pada kenyataannya terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana masih ditemukan adanya presentasi yang fluktuatif. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan. Dimana juga di dukung dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dimana banyak ditemukan ruangan yang tidak nyaman, kebisingan, dan tidak ada pendingin udara.

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai skripsi dengan judul **“Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian Administrasi (ADM) pada PTPN II Kwala Madu ”** dan berikut daftar absensi karyawan bagian ADM setiap bulannya selama tahun 2017 di PTPN II Kwala Madu sebagai berikut:

Tabel data absensi karyawan PTPN II Kwala Madu Januari –Desember 2017

| BULAN | ABSENSI | PERSENTASI ABSENSI |
|----------------|-------------|--------------------|
| JANUARI 2017 | 8 KARYAWAN | 7% |
| FEBUARI 2017 | 6 KARYAWAN | 5% |
| MARET 2017 | 10 KARYAWAN | 10% |
| APRIL 2017 | 15 KARYAWAN | 16% |
| MEI 2017 | 8 KARYAWAN | 7% |
| JUNI 2017 | 5 KARYAWAN | 3% |
| JULI 2017 | 12 KARYAWAN | 11% |
| AGUSTUS 2017 | 9 KARYAWAN | 7,5% |
| SEPTEMBER 2017 | 15 KARYAWAN | 16% |
| OKTOBER 2017 | 7 KARYAWAN | 6% |
| NOVEMBER 2017 | 13 KARYAWAN | 12% |
| DESEMBER 2017 | 12 KARYAWAN | 11% |
| Rata-rata | 10 KARYAWAN | 11% |

Pada data absensi diatas dapat dilihat bahwa jumlah absensi karyawan di PTPN II Kwala Madu masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Terdapat fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu di bulan januari- desember presentase absensi diatas 10 persen yang menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan karyawan yang terlambat bekerja. Dari data tersebut diatas dapat dilihat bahwa rata – rata absensi karyawan adalah sebanyak 10 karyawan atau 11 persen setiap bulannya. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan, karena akan berpengaruh pada kinerja karyawan, apabila motivasi dan lingkungan kerja kurang mendukung, maka karyawan akan merasa jenuh dan kurang bersemangat dalam melakukan aktivitas kerjanya, sehingga menimbulkan efek malas dan tidak hadir yang mengakibatkan tugas kantor tidak terselesaikan dan menumpuk. Padahal perusahaan berusaha memberikan motivasi dan lingkungan yg nyaman bagi karyawannya. Hal ini tidak sejalan dengan (Riyana, 2011) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Selain faktor motivasi kerja lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan

ketidaknyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

B. Identifikasi Masalah

1. Motivasi kerja karyawan PTPN II Kwala Madu mengalami penurunan, hal ini ditandai dengan ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja dikarenakan kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan
2. Sikap karyawan yang menunjukkan bahwa karyawan seringkali tidak mematuhi ketentuan SOP yang telah digariskan oleh perusahaan.
3. Lingkungan kerja di PTPN II Kwala Madu kurang memadai, hal ini ditandai dimana banyak ditemukan ruangan yang tidak nyaman, kebisingan, dan tidak ada pendingin udara

C. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu modal sumber daya manusia, kepuasan materi dan non materi dan pengembangan karir, namun dalam penelitian ini penulis hanya membahas tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan tetap di PTPN II Kwala Madu Stabat Kab. Langkat.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian Adm pada PTPN II Kwala Madu tahun 2017?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian adm pada PTPN II Kwala Madu tahun 2017?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian adm pada PTPN II Kwala Madu tahun 2017?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kab. Langkat
- b. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kab. Langkat
- c. Untuk mengetahui Motivasi dan lingkungan secara simultan terhadap kinerja karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat, Kab. Langkat

2. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan informasi mengenai keefektifan motivasi dan lingkungan kerja yang baik pada perusahaan dan kontribusi yang nyata yang bisa dirasakan karyawan.

2. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan pengetahuan mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai bahan referensi dan gambaran dalam melakukan penelitian dan dapat sebagai dasar untuk melakukan penelitian yang berkaitan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah kinerja sendiri berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2016).

Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut (Rivai, 2014), “Kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Menurut (Fahmi, 2016) “.Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit priented yang di hasilkan selama satu periode waktu”.

Suatu Perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu memberikan kinerja yang tinggi bagi perusahaan tersebut. Karena kelangsungan hidup suatu perusahaan salah satunya tergantung pada prestasi kerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pegawai memiliki kompetensi yang berbeda-beda, ini dapat ditunjukkan dengan adanya prestasi kerja dari masing-masing pegawai. Apabila karyawan mempunyai prestasi kerja yang tinggi maka perusahaan akan mudah mencapai tujuannya dan apabila pegawai mempunyai prestasi kerja yang menurun akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Menurut (Arianty, 2014) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

Menurut Hariandja dalam (Jufrizen, 2009) menyatakan: “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Dari di atas hanya sebagai hasil kerja dari seorang pegawai. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk

meningkatkan. Salah satu adalah melalui penilaian kinerja atau manajemen kinerja. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

Menurut (Sutrisno, 2010) “Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.” Sedangkan (mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun menurut Sutrisno dalam (Khair & Siagian, 2018) Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi.

Menurut (Wibowo, 2013) “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

(Anoraga, 2009) “Kinerja merupakan keseluruhan proses kerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kondisi dari sebuah kelompok dimana mereka melakukan pekerjaan dengan lebih giat dan lebih baik dengan tujuan masing-masing individu.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut (Wirawan, 2015) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor–faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal karyawan atau pegawai.

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor–faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan, sementara itu faktor–faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, lingkungan kerja, pengalaman kerja dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal faktor internal ini menentukan kinerja karyawan, jadi dapat diasumsikan bahwa semakin tinggi faktor – faktor internal tersebut, makin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya makin rendah faktor – faktor tersebut makin rendah pula kinerjanya.
- 2) Faktor–faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya jika motivasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan motivasi. Oleh karena itu manajemen harus menciptakan budaya kerja dan lingkungan

kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, faktor – faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, misalnya krisis ekonomi, dan keuangan, menurunkan nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para karyawan yang sepadan dengan tingkat inflasi maka kinerja mereka akan menurun.

c. Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut (Mathis, 2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

- 2) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang

dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.

3) Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum. Menurut Zeithaml & Berry dalam *Journal of Marketing* (dalam Sudarmanto, 2013 hal 14) kehandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

4) Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Menurut Edwin dalam (Arda, 2012) indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Mutu kerja.

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi. Berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

4. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini juga berkaitan dengan cara karyawan bekerja sama dalam kelompok dan inisiatif karyawan dalam bekerja.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja dari seorang pegawai merupakan aset yang penting bagi instansi yang bersangkutan, dalam upaya memberikan kinerja yang terbaik. Dalam upaya pemberian kinerja yang pegawai akan ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Kasmir, 2016) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, daya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Kemudian menurut (Siagian, 2015) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) gaji
- 2) lingkungan kerja
- 3) budaya organisasi
- 4) kepemimpinan
- 5) motivasi kerja
- 6) disiplin kerja
- 7) kepuasan kerja

Penjabaran dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Gaji

Gaji merupakan uang yang diterima pegawai di lingkungan kantor yang dibyarkan setiap bulannya. Semakin tinggi gaji yang diterima oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut mencurahkan kemampuan kerjanya kepada instansi yang bersangkutan.

b) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, dapat berupa lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja dengan suasana yang nyaman dan tenang mampu memaksimalkan kinerja pegawai. Seperti halnya Sopiah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat sangat mempengaruhi kinerja seseorang, selain itu berdasarkan penelitian Doni Bachtiar (2015), berdasarkan analisis data pada penelitiannya dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

c) Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang telah secara turun temurun ada dalam suatu organisasi yang bersangkutan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang untuk mempengaruhi orang-orang untuk dapat bekerja di bawah perintahnya.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah keinginan seseorang untuk dapat bekerja dengan giat dengan tujuan mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Menurut (Wibowo, 2011) motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

f) Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap seseorang yang bekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang diharapkan dan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan.

g) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari dalam diri pekerja yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya.

Menurut Sutrisno dalam (Sarippudin, 2010), Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
- 2) Otoritas dan Tanggung Jawab

3) Disiplin

4) Inisiatif

e. Tujuan dan Manfaat Kinerja

Secara umum tujuan dilakukannya penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi maupun perusahaan.
- 4) Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.
- 5) Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.

Secara umum manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- 2) Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- 3) Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/ reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- 4) Menghargai setiap kontribusi.
- 5) Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dan karyawan.

f. Penilaian dan Pengukuran Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada didalam suatu perusahaan ataupun organisasi.

Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Hasibuan dalam (Sitrischastini, 2010) menjelaskan penilaian kinerja pegawai berguna bagi perusahaan dan bermanfaat bagi pegawai. Oleh karena itu tujuan dan kegunaan penilaian kinerja, sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

Menurut (Bernardin, 2010) “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Adapun menurut (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

Pengukuran kinerja adalah proses dimana organisasi menetapkan parameter hasil untuk di capai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Tujuan mendasar dibalik dilakukannya pengukuran adalah untuk meningkatkan kinerja secara umum.

Pengukuran kinerja juga merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasari pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa ukuran yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan mengemukakan pendapat, pengambilan keputusan, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi adalah sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2013). Motivasi merujuk pada kekuatan-kekuatan internal dan eksternal seseorang yang membangkitkan antusiasme dan perlawanan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu. Motivasi karyawan mempengaruhi kinerja, dan sebagian tugas seorang manajer adalah menyalurkan motivasi menuju pencapaian tujuan-tujuan organisasional.

Menurut (Rivai, 2014) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencaapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut (Daulay, 2016) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk

bertindak. Orang yang tidak mau bertindak seringali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan ini bisa data dai luar mupun dari dalam diri sendiri.

Kemudian (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi gar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.dalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Menurut (Tanjung, 2015) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut Hasibuan dalam (Jufrizen, 2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintregasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja ke golongan faktor individu dan faktor organisasi. Yang tergolong faktor individu yaitu:

1. kebutuhan (*needs*)
2. tujuan (*goals*)
3. sikap (*attitudes*)
4. kemampuan (*abilities*)

Sedangkan yang tergolong faktor organisasi, meliputi:

1. pembayaran gaji
2. keamanan pekerjaan
3. sesama pekerja
4. pengawasan

Adapun Menurut Mangkunegara dalam (Sarippudin, 2013) menyatakan

“bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas/sasaran
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja
- 8) Pemanfaatan waktu

c. Unsur Penggerak Motivasi

Motivasi kerja akan ditentukan oleh unsur penggerak, menurut Sagir (Siswanto Sastrohadiwiryono) terdapat beberapa unsur penggerak motivasi yaitu:

1. pencapaian kinerja (*Achievement*)
2. penghargaan (*Recognition*)

3. tantangan (*Challenge*)
4. tanggung jawab (*Responsibility*)
5. pengembangan (*Development*)
6. keterlibatan (*Involvement*)
7. kesempatan (*Opportunity*)

d. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal yaitu:

1. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.
2. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya penghargaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab.

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

a. Karakter individu

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

b. Karakteristik pekerjaan

Sebagaimana dinyatakan Herzberg bahwa ada dua kondisi yang mempengaruhi seseorang didalam pekerjaannya yang disebut faktor

penyebab kepuasan, dan faktor penyebab ketidakpuasan.

c. Karakteristik situasi kerja

Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja terdekat yang meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.
2. Tindakan organisasi yang meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

Menurut (Anyim, 2014) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua :

d. Faktor Moneter atau financial

Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

a. Gaji atau upah

Gaji atau upah merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu.

b. Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

c. Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

d. Insentif khusus individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

e. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

(Daulay, 2016) menyatakan tiga alasan utama yang mendorong perlunya motivasi dalam organisasi, yaitu untuk mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan dan memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Kemudian (Hasibuan, 2011) menyatakan adapun tujuan-tujuan motivasi yaitu meningkatkan moral dan kepuasan karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas kreatifitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan loyalitas kreatifitas karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya, dan meningkatkan efisiensi penggunaan alat alat bahan baku.

Menurut (Bismala, 2017) tujuan motivasi adalah:

- a) Meningkatkan, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan
- b) tertentu.
- c) Meningkatkan produktivitas
- d) Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang
- e) kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut (Hasibuan, 2011) adalah sebagai berikut :

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan. 30
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas– tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

f. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Dalam sebuah perusahaan seorang manajer dapat meningkatkan kinerja dengan cara-cara yang mendorong karyawannya untuk bekerja keras dalam pekerjaan mereka. Keberhasilan atau tidaknya seorang manajer dalam memotivasi karyawannya dapat terlihat dengan perilaku karyawannya dalam bekerja. Seseorang sangat termotivasi akan bekerja keras melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan, seseorang yang tidak termotivasi tidak mau melakukan pekerjaannya sesuai dengan target yang diharapkan bahkan melakukan pekerjaannya dengan ala kadarnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawannya seorang manajer melakukan motivasi dengan cara antara lain dengan memberikan penghargaan, kompensasi, tunjangan dan bonus kepada karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam menciptakan kinerja pegawai, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang nantinya akan berdampak pada kinerja pegawai yang bersangkutan.

Nitisemito dalam (Tanjung, 2016), “lingkungan kerja adalah segala yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan”.

Menurut (Saripuddin, 2017) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi ruangan kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja karyawan”.

Menurut Sofyan dalam (Elyanto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Menurut Sunyoto dalam (Zahari & Ubaidillah, 2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Menurut Wursanto dalam (Suwondo & Susanto, 2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua

lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang: Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan

alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini. dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 3) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

- 5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- 6) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

Adapun Menurut (Astuti, 2018) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja, Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyenangkan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya penyebabnya kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, Sehingga tujuan organisasi susah dicapai.
2. Temperatur di tempat kerja, Keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

3. Kelembaban di tempatkerja, Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja, Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempatkerja, Kebisingan dalam bentuk bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Music di tempatkerja, Menurut para pakar, music yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.

7. Warna, Merupakan factor yang penting untuk memperbesar efesiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan

alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

8.Kebersihan lingkungan kerja, Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu isalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus dimana masalah biaya yang harus dipertimbangkan.

9.Jaminan, Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

10. Keamanan di tempat kerja, Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tepat dalam keadaan aman maka perlu di perhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu

sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Tersedianya fasilitas

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

3. Kebisingan di tempat kerja

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

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

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

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu

faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Pada dasarnya banyak indikator yang digunakan untuk mengatur bagaimana lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sunyoto dalam (Sarippudin, 2013) indikator lingkungan kerja fisik yaitu :

1) Penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja, Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan diperusahaan. Pada pekerjaan yang memerlukan ketelitian, penerangan yang baik sangat diperlukan. Tanpa penerangan akan terjadi kerusakan pada mata dan apabila terlalu terang lama kelamaan mata juga akan mengalami kerusakan.

2) Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para karyawan, karena sifatnya yang mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

3) Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan gairah kerja karyawan, begitu pula sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurang nyaman.

4) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak karyawan juga harus mendapat perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada karyawan.

5) Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Dewasa ini banyak perusahaan cenderung mempergunakan warna terang untuk dinding ruang kerja perusahaan. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur.

6) Keamanan

Keamanan erat kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja karyawan tanpa adanya keamanan kerja bagi karyawan tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan, karena mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (As'ad, 2001) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu : faktor individu dan faktor situasional. Dalam faktor situasional terdapat faktor fisik dan faktor sosial organisasi yang mempengaruhi pekerjaan. Faktor fisik disini berupa lingkungan dalam organisasi yaitu tata ruang, penerangan, temperatur, sirkulasi udara, kebersihan dan lain-lain. Sedangkan untuk faktor sosial organisasi yang tidak kalah penting adalah faktor lingkungan

sosial, dalam hal ini berupa hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun hubungan antara karyawan dengan atasannya.

Faktor lingkungan kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja. Menurut (Nitisemito, 2000) lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja dan kegairahan kerja sehingga berpengaruh juga terhadap kinerja dari karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik, atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem yang efisien (Sedarmayanti, 2001)

e. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Ririn, 2011), menyatakan bahwa jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan-kecelakaan kerja, penyakit, dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim

- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

f. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Nuryasin, 2016) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan fisik

Segala sesuatu yang ada disekitar perkara yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dalam bekerja yang dibebankan.

b. Lingkungan kerja non fisik

Semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi

mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. Adapun menurut (Mangkunegara, 2017), mengemukakan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) pada perawat di rumah sakit umum Madani Medan yang berjudul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan”, menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dalam hal ini dapat dikemukakan gambar sebagai berikut:



Gambar II-2. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Tempat Kerja tentunya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang berefek kepada keberhasilan target yang dicapai oleh karyawan, dan juga tentunya berpengaruh terhadap kinerja itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat kerja, jika lingkungan kerja maka dapat meningkatkan hasil kerja yang dicapai begitu juga sebaliknya, dengan

demikian dapat dikatakan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016).

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan gairah dan semangat kerja dalam perusahaan juga akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan produksi dalam suatu perusahaan akan berjalan baik yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja mencakup perlengkapan dan fasilitas kerja (lingkungan kerja fisik) dan lingkungan kerja non fisik yaitu antara lain suasana kerja dan lingkungan tempat kerja. Jika kondisi tersebut kurang baik maka akan menimbulkan lingkungan yang kurang menyenangkan sehingga rasa kejenuhan dan kelelahan sering terjadi yang lebih lanjut dapat mengakibatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan akan menurun dan hal ini dapat menghambat usaha ataupun rencana yang telah ditentukan perusahaan sebelumnya sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Kasmawati, 2014), (Sofyan, 2013) dan (Rahmawati, 2014), dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3. Pengaruh Lingkungan terhadap kinerja karyawan

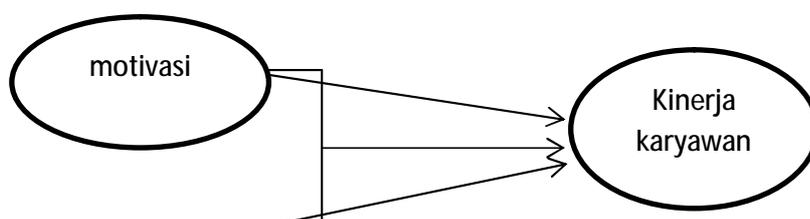
3. Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satusatunya agar

kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, kantin yang memadai, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito, 2014), (Eliyanto, 2018) dan (Hanfi, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.





Gambar II-4. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan terhadap Kinerja karyawan

C. Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2016) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui data. Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka berpikir diatas dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PTPN II Kwala Madu Stabat, Kab. Langkat.
2. Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN II Kwala Madu Stabat, Kab. Langkat.
3. Adanya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN II Kwala Madu Stabat, Kab. Langkat.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menurut karakteristik masalah merupakan penelitian kausalitas yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dapat mengidentifikasi fakta atau peristiwa tersebut sebagai variabel yang di pengaruhi (variabel dependen) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang mempengaruhi.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Dependen

Variable dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Kinerja menurut (Matthis, 2016) adalah :

1. Kehadiran
2. Kualitas
3. Kemampuan kerjasama
4. Keandalan

2. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel

dependen dalam penelitian ini motivasi dan lingkungan kerja. Dan indikatornya yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial

Indikator Lingkungan Kerja :

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
3. Kebisingan
4. Bau tidak sedap
5. Keamanan

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN II Kwala Madu dengan waktu penelitian dilakukan pada bulan November 2018 untuk mengumpulkan data, kemudian pada bulan Desember 2018 dilakukan analisis data dan penyusunan laporan penelitian.

Tabel III-1. Rencana Waktu Penelitian

| No | Jenis Kegiatan | Juni | | | | Juli | | | | Agustus | | | | September | | | | Oktober | | | |
|----|---------------------|------|---|---|---|------|---|---|---|---------|---|---|---|-----------|---|---|---|---------|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Pengajuan Judul | ■ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Pra Riset | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Penyusunan Proposal | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Bimbingan Proposal | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | | | | | |
| 5 | Seminar Proposal | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 7 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | | | | | | | | | | | | | ■ | ■ |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pada bagian Adm PTPN II Kwala Madu Stabat, Kabupaten Langkat yang berjumlah 63 Orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 63 orang pada bagian Administrasi untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Angket

(Sugiyono, 2016) menyatakan angket adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Sedangkan menurut Arikunto dalam

(Juliandi, 2015) kuesioner merupakan pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti, angket dapat digunakan apabila jumlah responden penelitian cukup banyak. Lembar kuesioner yang diberikan pada responden diukur dengan skala likert yang terdiri dari lima pernyataan dengan rentang mulai dari “sangat setuju” sampai “sangat tidak setuju” setiap jawaban diberi bobot nilai:

Tabel III.2
Penilaian Skala Likert

| PERNYATAAN | BOBOT |
|---------------------|-------|
| Sangat setuju | 5 |
| Setuju | 4 |
| Kurang setuju | 3 |
| Tidak setuju | 2 |
| Sangat tidak setuju | 1 |

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

2. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2016) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit. Pengumpulan data pada penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PTPN II Kwala Madu Stabat Kabupaten Langkat.

3. Obeservasi

Menurut (Sugiyono, 2016) menyatakan observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan

teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak hanya terbatas pada orang, tetapi juga obyek-obyek alam yang lain.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto dalam (Juliandi, 2015) mengatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variable penelitian. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik dengan rumus korelasi yaitu:

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

(Juliandi, 2015)

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai Sig (2 tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai Sig (2 tailed) $\leq 0,05$, maka butir instrument valid. Jika nilai Sig (2 tailed) $\geq 0,05$, maka butir instrument tidak valid.

Tabel III.3
Hasil Uji Validitas

| Item Pernyataan | | R_{hitung} | R_{tabel} | Probabilitas | Keterangan |
|-----------------------------|----|--------------|-------------|--------------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.629 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y2 | 0.401 | 0.248 | 0.004 < 0,05 | Valid |
| | Y3 | 0.784 | 0.248 | 0.018 < 0,05 | Valid |

| | | | | | |
|------------------------------|-----|-------|-------|--------------|-------|
| | Y4 | 0.668 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y5 | 0.629 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y6 | 0.560 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y7 | 0.612 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y8 | 0.611 | 0.248 | 0.018 < 0,05 | Valid |
| | Y9 | 0.629 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | Y10 | 0.603 | 0.248 | 0.004 < 0,05 | Valid |
| Motivasi (X1) | X1 | 0.667 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.417 | 0.248 | 0.003 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.493 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.796 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.709 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.417 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.667 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.636 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X9 | 0.796 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X10 | 0.636 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X1 | 0.685 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X2 | 0.641 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X3 | 0.489 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X4 | 0.685 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X5 | 0.631 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X6 | 0.447 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X7 | 0.566 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X8 | 0.527 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X9 | 0.417 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X10 | 0.667 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X11 | 0.611 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |
| | X12 | 0.629 | 0.248 | 0.000 < 0,05 | Valid |

Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$. Ini menunjukkan bahwa hasil uji validitas data responden dari variabel Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid dan dengan nilai probabilitas dibawah 0,05.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

instrumen tersebut sudah baik. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keandalan (dapat dipercaya) dari suatu indikator yang digunakan dalam penelitian.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Selanjutnya untuk uji validitas dan reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS.

Tabel III.4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | R Tabel | Keterangan |
|-----------------------|----------------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.719 | 0,60 | Reliabel |
| Motivasi (X1) | 0.782 | | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.883 | | Reliabel |

Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 0.719, nilai *Cronbach Alpha* dari variabel motivasi (X1) sebesar 0.782, dan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja (X2) yaitu sebesar 0.883. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60 maka hasil uji reliabilitas dinyatakan reliabel dan data yang digunakan pada penelitian ini dapat dipercaya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif bertujuan memberikan gambaran atau deskripsi atas suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness atau kemencengan distribusi.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji normalitas juga bertujuan untuk menguji dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Cara untuk melihat normalitas adalah dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian dengan hanya melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk sampel yang kecil jumlahnya. Metode yang lebih tepat adalah dengan perhitungan statistik dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan taraf signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi dari nilai *Kolmogorov-Smirnov* $> 5\%$, data yang digunakan berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas (independen) dalam satu model. Hubungan inilah yang disebut multikolinearitas. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, VIF (*variance inflation factor*). Nilai umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,10$ dengan nilai VIF < 10 .

c. Uji Heterokedastisitas

Tujuan uji heterokedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan

ke pengamatan lain. Jika varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas yang berarti tidak terjadi heterokedastisitas.

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0
2. Titik-titik data tidak menyebar hanya diatas atau dibawah saja

2. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari satu terhadap satu variabel dependen. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Y = kinerja karyawan

a = Konstanta Jika X1, dan X2 sama dengan nol

b1b2 = besaran koefisien regresi dari asing masing variabel

X1 = motivasi

X2 = Lingkungan

e = Error

3. Uji Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai kesimpulan sementara, merupakan suatu konstruk yang masih perlu dibuktikan, suatu kesimpulan yang belum teruji kebenarannya (Yusuf, 2014)

a. Uji T (parsial)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi dari setiap variabel independen akan berpengaruh terhadap variabel dependen.

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

(Sugiyono, 2016)

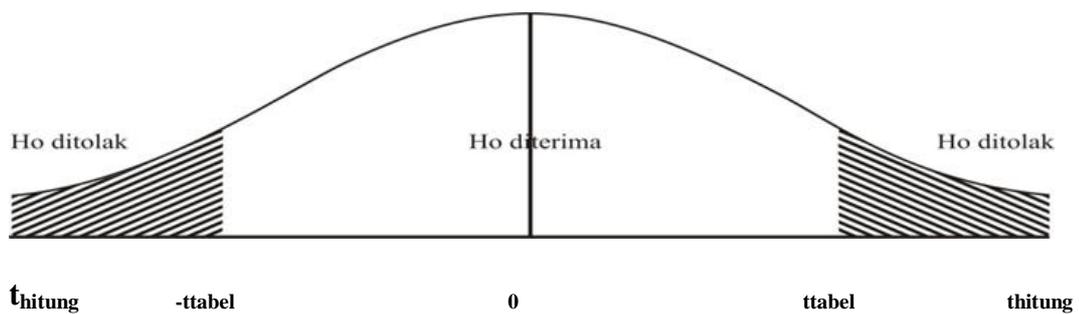
Keterangan:

T = t hitung yang selanjutnya di konsultasikan dengan t table

r_2 = Korelasi persial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Pengujian hipotesis



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t (Parsial)

Bentuk pengujiannya adalah:

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$). (Juliandi, 2015).

b. Uji F (simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh *current ratio* dan *net profit margin* secara simultan terhadap harga saham.

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

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

(Sugiyono, 2017)

Keterangan:

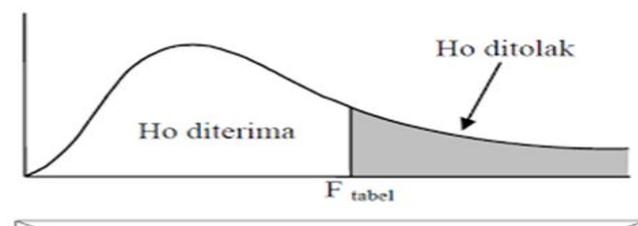
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel indeviden

N = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Pengujian hipotesis:



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis uji-F (Uji Simultan)

Bentuk pengujiannya adalah:

- Tolak H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).
- Terima H_0 jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 ($\text{Sig} < \alpha 0,05$).

(Juliandi, 2015).

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R-Square) menurut (Juliandi, 2015) mengatakan bahwa koefisien ini digunakan dalam penelitian untuk melihat bagaimana variasi variable terkait dipengaruhi oleh variasi nilai bebas.

Rumus Koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

D = Koefisien determinasi

r = R square

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 12 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 63 orang karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kuala Madu. responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

2. Identitas Responden

a) Jenis Kelamin

Tabel IV.1
Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | | | | | |
|----------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 40 | 63.5 | 63.5 | 63.5 |
| | Perempuan | 23 | 36.5 | 36.0 | 36.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Sumber : Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 1 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 40 (63,5%) orang laki-laki dan sebanyak 23 (36,5%) orang perempuan. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

b) Pendidikan

Tabel IV.2
Pendidikan

| Pendidikan | | | | | |
|-------------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | D3 | 22 | 34.9 | 34.9 | 39.7 |
| | S1 | 26 | 41.3 | 41.3 | 81.0 |
| | S2 | 12 | 19.0 | 19.0 | 100.0 |
| | Total | 50 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari pendidikan terdiri dari 3 orang (4,8%) pendidikan SMA, sebanyak 22 orang (34,9%) pendidikan D-3, sebanyak 26 orang (41,3%) pendidikan S-1, dan sebanyak 12 orang (19%) pendidikan S-2. Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari pendidikan adalah Pendidikan S-1.

c) Lama Bekerja

Tabel IV.3
Lama Bekerja

| Lama Bekerja | | | | | |
|---------------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 5 Tahun | 28 | 44.4 | 44.4 | 44.4 |
| | > 5 Tahun | 35 | 55.6 | 55.6 | 55.6 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |

Sumber: Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.3 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden dari lama bekerja terdiri dari 28 orang (44,4%) yang bekerja di bawah 5 tahun dan 35 orang (55,6%) yang bekerja diatas 5 tahun. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden dari lama bekerja adalah yang bekerja di atas 5 tahun

3. Persentase Jawaban Responden

Tabel IV.4
Kriteria Jawaban Responden

| Kriteria | Keterangan |
|----------|---------------------|
| SS | Sangat Setuju |
| S | Setuju |
| KS | Kurang Setuju |
| TS | Tidak Setuju |
| STS | Sangat Tidak Setuju |

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

Tabel IV.5
Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Kehadiran | | | | | | |
| 1 | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 2 | Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja | 29 orang (46%) | 16 orang (25,4%) | 13 orang (20,6%) | 2 orang (3,2%) | 3 orang (4,8%) |
| 3 | Saya selalu mematuhi jam masuk dan keluar kerja sesuai peraturan perusahaan | 9 orang (14,3%) | 26 orang (41,3%) | 23 orang (36,5%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| Kualitas | | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 36 orang (57,1%) | 12 orang (19%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| 5 | Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 6 | Saya selalu melakukan evaluasi kembali terhadap pekerjaan yang saya kerjakan | 8 orang (12,7%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 0% | 3 orang (4,8%) |

| Kemampuan Kerjasama | | | | | | |
|----------------------------|---|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| 7 | Saya dan rekan kerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | 9 orang (14,3%) | 26 orang (41,3%) | 23 orang (36,5%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| 8 | Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja | 36 orang (57,1%) | 12 orang (19%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| Kehandalan | | | | | | |
| 9 | Saya Harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 10 | Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan | 29 orang (46%) | 16 orang (25,4%) | 13 orang (20,6%) | 2 orang (3,2%) | 3 orang (4,8%) |

Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 5 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja karyawan (Y) dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV. 6
Persentase Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------------------------|---|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-----|
| Kebutuhan Fisiologis | | | | | | |
| 1 | Perusahaan selalu memperhatikan saya dalam hal kesehatan | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 2 | Perusahaan memberikan insentif kepada saya sesuai dengan target yang saya capai | 36 orang (57,1%) | 12 orang (19%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| 3 | Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya berdasarkan kompetensi yang saya | 36 orang (57,1%) | 12 orang (19%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |

| | | | | | | |
|----------------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| | miliki | | | | | |
| Kebutuhan Rasa Aman | | | | | | |
| 4 | Perusahaan memberikan perlindungan kepada saya terhadap kerugian fisik dan emosional | 8 orang (12,7%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 0% | 3 orang (4,8%) |
| 5 | Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja kepada saya | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 6 | Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman | 29 orang (46%) | 16 orang (25,4%) | 13 orang (20,6%) | 2 orang (3,2%) | 3 orang (4,8%) |
| 7 | Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada saya | 8 orang (12,7%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 0% | 3 orang (4,8%) |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 8 | Hubungan antara pimpinan perusahaan dan saya selaku karyawan selalu terjalin dengan baik | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 9 | Terjalannya kerjasama yang baik antara saya dengan rekan kerja saya di perusahaan | 36 orang (57,1%) | 12 orang (19%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| 10 | Perusahaan selalu melakukan hubungan kekeluargaan dengan saya dalam hal silaturahmi | 29 orang (46%) | 16 orang (25,4%) | 13 orang (20,6%) | 2 orang (3,2%) | 3 orang (4,8%) |

Hasil Data SPSS. 24.00

Dari tabel IV. 6 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel motivasi (X1) dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

Tabel IV. 7
Persentase Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|------------------------------------|--|---------------------|---------------------|---------------------|--------------------|-------------------|
| Suasana Kerja | | | | | | |
| 1 | Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan | 36 orang (57,1%) | 12 orang (19%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| 2 | Sirkulasi udara di tempat kerja saya sangat baik | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 7 orang (11,1%) | 1 orang (1,6%) |
| Tersedianya Fasilitas Kerja | | | | | | |
| 4 | Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 30 orang (47,6%) | 15 orang (23,9%) | 13 orang (20,6%) | 2 orang (3,2%) | 3 orang (4,8%) |
| 5 | Fasilitas yang ada diperusahaan sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas kerja saya | 8 orang (12,7%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 0% | 3 orang (4,8%) |
| Kebisingan | | | | | | |
| 6 | Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |
| 7 | Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan | 10 orang (15,9%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 2 orang (3,2%) | 1 orang (1,6%) |
| Bau Tidak Sedap | | | | | | |
| 9 | Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap | 29 orang (46%) | 19 orang (30,2%) | 10 orang (15,9%) | 5 orang (7,9%) | 0% |
| 10 | Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap | 8 orang (12,7%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 0% | 3 orang (4,8%) |
| Keamanan | | | | | | |
| 11 | Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | 10 orang (15,9%) | 31 orang (49,2%) | 21 orang (33,3%) | 2 orang (3,2%) | 1 orang (1,6%) |
| 12 | Adanya petugas keamanan di perusahaan, membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja | 9 orang (14,3%) | 36 orang (57,1%) | 10 orang (15,9%) | 8 orang (12,7%) | 0% |

Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV. 6 diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel lingkungan kerja (X2) dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan.

4. Model Regressi

a. Uji Asumsi Klasik

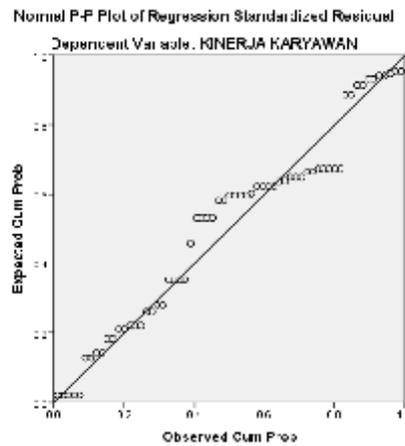
Dalam regresi linier berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV.1
Hasil Uji Normalitas



Hasil Data SPSS 24.00

Adapun pengujian normalitas data dengan menggunakan cara *kolmogorov smirnov*. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal, jika nilai *kolmogorov smirnov* adalah tidak signifikan (Asymp. Sig (2-tailed) > α 0,05)

Tabel IV.8
Hasil Uji Normalitas (Kolmogrov Smirnov)

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | ,77688817 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,118 |
| | Positive | ,118 |
| | Negative | -,074 |
| Test Statistic | | ,118 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,080 ^c |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |

Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan Tabel IV.9 di atas dapat dilihat bahwa data dari hasil SPSS 24.00 menunjukkan nilai dari Asymp. Sig. (2-tailed) 0,080 yang berarti nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar $0,080 > \text{Sig } 0,05$. Artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

2) Multikolineritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan *VIF* > 10 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan *VIF* < 10 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel IV.9
Hasil Uji Multikolinearitas

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|------------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Motivasi | 0,343 | 2,912 |
| | Lingkungan Kerja | 0,343 | 2,912 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Data SPSS 24.00

Berdasarkan tabel IV.9 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi (X_1) sebesar 2,912 dan untuk

variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 2,912. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih kecil dari nilai 10. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel Motivasi (X_1) sebesar 0,343 dan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,343. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

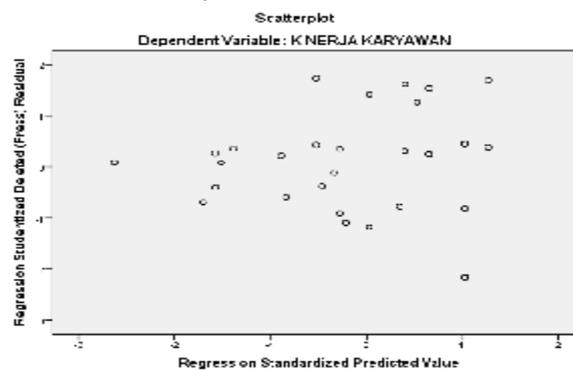
3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut

Gambar IV.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Data SPSS 24.00

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja karyawan sebagai variabel dependen dan Motivasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00.

Tabel IV.10
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Coefficients ^a | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| | | | | | |

| | | | | | | |
|---|------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| 1 | (Constant) | 6,827 | 1,463 | | 4,667 | 0,00 |
| | Motivasi | 0,137 | 0,049 | 0,202 | 2,779 | 0,007 |
| | Lingkungan Kerja | 0,558 | 0,052 | 0,773 | 10,635 | 0,000 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel IV.10 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 6,827
- 2) Motivasi = 0,137
- 3) Lingkungan kerja = 0,558

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda

sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6,827 + 0,137_1 + 0,558_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 6,827 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.
- 2) β_1 sebesar 0,137 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila Motivasi mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 13,7% dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3) β_2 sebesar 0,558 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,558 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a) $H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka H_0 ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.
- b. Bila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$, maka H_0 diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel x dan y.

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel IV.11
Hasil Uji t (Parsial)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 6,827 | 1,463 | | 4,667 | 0,00 |
| | Motivasi | 0,137 | 0,049 | 0,202 | 2,779 | 0,007 |
| | Lingkungan Kerja | 0,558 | 0,052 | 0,773 | 10,635 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

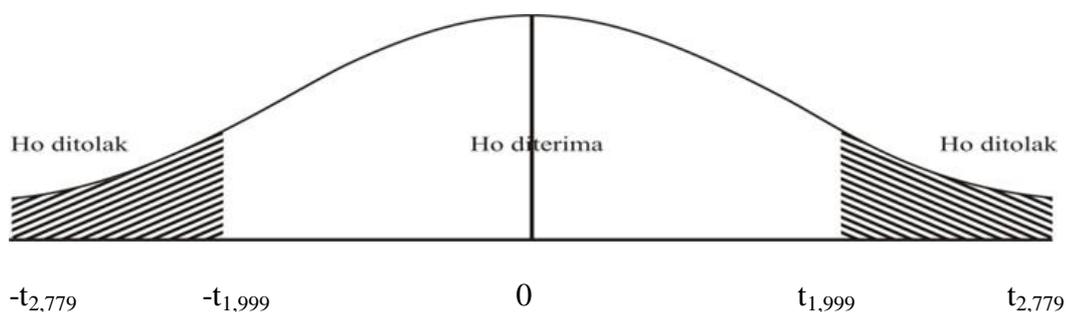
Hasil Data SPSS 24.00

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable motivasi sebesar 2,779 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (63-2= 61), di peroleh t tabel 1,999. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 2,779 > t_{tabel} = 1,999. Ini berarti terdapat pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,007 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 \leq 0,05, sehingga H0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

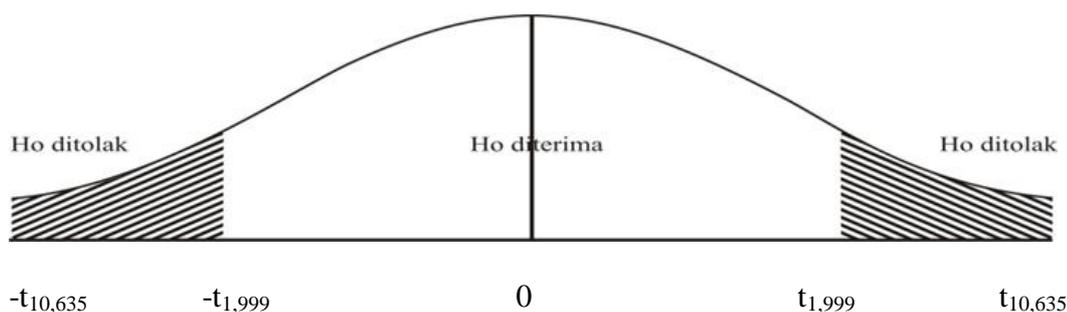


Gambar IV.3
Hasil Uji Parsial (uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

b) Pengaruh Pengalaman Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Bedasarkan tabel IV.11 diatas diperoleh t hitung untuk variable lingkungan kerja sebesar 10,635 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (63-2= 61), di peroleh t tabel 1,999. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka H_0 tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 10,635 > ttabel = 1,999. Ini berarti terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 < 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.



Gambar IV.4
Hasil Uji Parsial (uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV.12
Hasil Uji F (Simultan)

| ANOVA^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1252.665 | 2 | 626.332 | 245.643 | .000 ^b |
| | Residual | 152.986 | 60 | 2.550 | | |
| | Total | 1405.651 | 62 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI | | | | | | |

Hasil Data SPSS 24.00

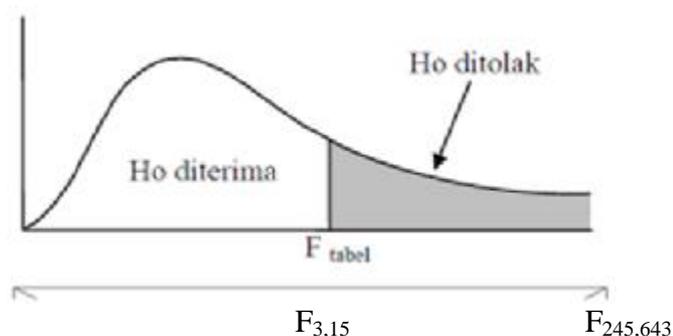
Dari tabel IV.12 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 245,643, kemudian nilai sig nya adalah 0,000.

Taraf signifikan yang digunakan adalah 5%, uji dua pihak dan $dk=n-k-1$ Berdasarkan tabel IV.12 diatas diperoleh F hitung untuk motivasi dan lingkungan kerja sebesar 245,643 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($63-2-1=60$),

di peroleh F tabel 3,15. Jika F hitung $>$ f tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung $<$ F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini F hitung = 245,643 $>$ F tabel = 3,15. Ini berarti pengaruh positif antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Kwala Madu.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai sig 0,000 $<$ α 0,05, sehingga H_0 di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Kwala Madu.

Kinerja karyawan akan meningkat jika pemimpin mampu memotivasi karyawan nya agar terus bekerja keras dan dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman yang dapat membuat karyawan merasa betah bekerja.



Gambar IV.5
Hasil Uji F (Simultan)

d. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien

determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

Tabel IV.13
Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary^b | | | | |
|---|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,944 ^a | .891 | .888 | 1,59680 |
| a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | |

Hasil Data SPSS 24.00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,944 atau 94,4% yang berarti bahwa hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel bebasnya, yaitu motivasi dan lingkungan kerja adalah sangat erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,891 yang berarti 89,1% variasi dari kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 10,9% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *adjusted R-Square* (R^2) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,888 yang berarti 88,8% kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan 11,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar diviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 1,59680

dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi kinerja karyawan.

B. Pembahasan

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu t_{hitung} sebesar 2,779 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,007 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

Artinya jika motivasi yang berikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk dapat lebih meningkatkan kembali sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, maka karyawan juga akan bersemangat dan lebih dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

(Daulay, 2016) motivasi merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi menimbulkan dorongan seseorang untuk bertindak. Orang yang tidak mau bertindak seringali disebut tidak memiliki motivasi. Dorongan ini bisa data dai luar mupun dari dalam diri sendiri.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2017) dengan judul “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan” menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu diperoleh t_{hitung} sebesar 10,635 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,999 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

Artinya Ketika suasana ataupun kondisi lingkungan di tempat kerja itu bersih, nyaman, aman dan tidak terdapat gangguan dalam bekerja, makanya otomatis kinerja pegawai juga akan meningkat dikarena kondisi ruangan yang nyaman dan aman, sebaliknya karena jika kondisi ruangan di perusahaan tidak nyaman, maka kinerja pegawai juga akan menurun karena pegawai tidak memiliki semangat dalam bekerja akibat lingkungan perusahaan tidak kondusif.

Menurut Sofyan dalam (Elyanto, 2013) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kasmawati (2014), Sofyan (2013) dan Rahmawati (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu. Dari uji ANOVA (*Analysis Of Varians*) pada tabel diatas didapat F_{hitung} sebesar 245,643 sedangkan F_{tabel} diketahui sebesar 3,15. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 \leq 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

Artinya ketika motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendorong kemauan karyawan untuk lebih dapat meningkatkan kinerjanya dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman serta dapat membuat karyawan merasa betah dan bersemangat untuk bekerja, maka otomatis kinerja karyawan juga akan meningkatkan

Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Gardjito, 2014), (Eliyanto, 2018) dan (Hanfi, 2017) menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu.

1. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala madu dimana diperoleh ($t_{hitung} 2,779$) > ($t_{tabel} 1,999$) dan angka sig $0,007 < 0.05$.
2. Secara parsial diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara II Kwala Madu dimana diperoleh ($t_{hitung} 10,635$) > ($t_{tabel} 1,999$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.
3. Secara simultan diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan II Kwala Madu dimana diperoleh ($f_{hitung} 245,643$) > ($f_{tabel} 3,15$) dan angka sig $0.000 < 0.05$.

B. Saran

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

1. Pimpinan perusahaan hendaknya selalu memperhatikan para karyawan dalam bekerja, selalu memberikan arahan dan dukungan serta juga harus bertindak professional baik dalam perusahaan maupun diluar perusahaan.
2. Hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan dalam bekerja, dan lebih mengutamakan lingkungan kerja yang bersih, aman dan nyaman, sehingga karyawan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut..
3. Hendaknya pimpinan lebih memberikan arahan dan motivasi kepada karyawan agar semangat dalam bekerja

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech dan Bisnis*, 16(2), 119-127.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(2), 45-60.
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 16(1), 144-150.
- Ary, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunung Kidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23(2), 121-137.
- Astuti, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 26-41.
- Eliyanto. (2018, Mei). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 3(1), 20-26.
- Elizar., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 9(2), 46-58 .
- Gardjito, A. H. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *JAB: Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 1-8.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham, F. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat: Studi Pada Rumah Sakit Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1 (1), 27-34.
- Juliandi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Kasmawati. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sermani Steel Makasar. *Jurnal UIN Alaudin*, 12(1), 1-15.

- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ubaidila, M. Z. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pabrik Unit Usaha Kayu ARO PT Perkebunan Nusantara VI (Persero) Wilayah Jambi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 1-11.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. (2006). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 15(1), 119-127 .
- Nurchayani, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 5(1), 500-532.
- Rahmawati, N. P., Swasto, B., & Prastya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *JAB: Jurnal Admimistrasi Bisnis*, 8(2), 1-9.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saripuddin, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 50-62.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil(Cetakan kelima)*. Bandung: Refika Aditama.
- Septianto. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 8(3), 59-70.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Monuscript received*, 2(1), 23-35.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, D. (2012). *Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrischastini, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Jurnal Kajian Bisnis*, 9(3), 121–137.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 18(1), 135–144 .
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15(1), 27-36 .
- Terry, R. G. (2009). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.



Kuesioner Penelitian

Yth. Saudara/i responden,

Saya Erlinda Sari (1505160499), mahasiswa jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saat ini sedang melakukan penelitian untuk skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PTPN II Kwala Madu”**. Segala informasi yang diberikan dalam kuesioner ini hanya kepentingan penelitian semata dan akan dijaga kerahasiaannya. Oleh karena itu, saya meminta Bapak/ibu untuk dapat meluangkan sedikit waktu untuk mengisi seluruh pertanyaan dalam kuesioner ini dengan tepat dan teliti. Atas pengertian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Erlinda Sari

BAGIAN I (Identitas Responden)

1. No. Kuesioner :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki ()
 - b. Perempuan ()
3. Pendidikan
 - a. SMA ()
 - b. Diploma ()
 - c. Sarjana ()
4. Lama Bekerja
 - a. < 5 Tahun ()
 - b. > 5 Tahun ()

BAGIAN II (Pernyataan Penelitian)

Petunjuk Pengisian,

Berilah respon terhadap pernyataan dalam tabel dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang sesuai dengan persepsi saudara/i mengenai pernyataan tersebut.

Skala respon adalah sebagai berikut :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----------------------------|---|----|---|----|----|-----|
| Kehadiran | | | | | | |
| 1 | Saya datang ke kantor dengan tepat waktu | | | | | |
| 2 | Saya tidak pernah datang terlambat ke tempat kerja | | | | | |
| 3 | Saya selalu mematuhi jam masuk dan keluar kerja sesuai peraturan perusahaan | | | | | |
| Kualitas | | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 5 | Sebelum bekerja saya selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan | | | | | |
| 6 | Saya selalu melakukan evaluasi kembali terhadap pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |
| Kemampuan Kerjasama | | | | | | |
| 7 | Saya dan rekan kerja saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Saya mampu bekerja sama dalam tim kerja | | | | | |
| Kemandalan | | | | | | |
| 9 | Saya Harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan | | | | | |
| 10 | Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur atau metode kerja yang telah ditetapkan | | | | | |

Motivasi (X1)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|-----------------------------|--|----|---|----|----|-----|
| Kebutuhan Fisiologis | | | | | | |
| 1 | Perusahaan selalu memperhatikan saya dalam hal kesehatan | | | | | |
| 2 | Perusahaan memberikan insentif kepada saya sesuai dengan target yang saya capai | | | | | |
| 3 | Gaji yang diberikan perusahaan kepada saya berdasarkan kompetensi yang saya miliki | | | | | |
| Kebutuhan Rasa Aman | | | | | | |
| 4 | Perusahaan memberikan perlindungan kepada saya terhadap kerugian fisik dan emosional | | | | | |
| 5 | Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja kepada saya | | | | | |
| 6 | Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman | | | | | |
| 7 | Perusahaan memberikan jaminan hari tua kepada saya | | | | | |
| Kebutuhan Sosial | | | | | | |
| 8 | Hubungan antara pimpinan perusahaan dan saya selaku karyawan selalu terjalin dengan baik | | | | | |
| 9 | Terjalannya kerjasama yang baik antara saya dengan rekan kerja saya di perusahaan | | | | | |
| 10 | Perusahaan selalu melakukan hubungan kekeluargaan dengan saya dalam hal silaturahmi | | | | | |

Lingkungan Kerja (X2)

| No | Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| | Suasana Kerja | | | | | |
| 1 | Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan | | | | | |
| 2 | Sirkulasi udara di tempat kerja saya sangat baik | | | | | |
| | Tersedianya Fasilitas Kerja | | | | | |
| 4 | Fasilitas yang disediakan perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 5 | Fasilitas yang ada diperusahaan sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas kerja saya | | | | | |
| | Kebisingan | | | | | |
| 6 | Lingkungan kerja saya tenang dan bebas dari suara bising mesin | | | | | |
| 7 | Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan | | | | | |
| | Bau Tidak Sedap | | | | | |
| 9 | Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap | | | | | |
| 10 | Pengharum ruangan terdapat di tempat kerja saya untuk mengatasi bau tidak sedap | | | | | |
| | Keamanan | | | | | |
| 11 | Keamanan ditempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman | | | | | |
| 12 | Adanya petugas keamanan di perusahaan, membuat saya merasa aman dan nyaman dalam bekerja | | | | | |

| MOTIVASI (X1) | | | | | | | | | | | Jumlah |
|---------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------|
| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | |
| 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 10 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 11 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 38 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 16 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 17 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 18 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 21 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 25 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 26 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 27 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 28 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 36 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 |
| 37 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 39 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 32 |
| 40 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 41 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 26 |
| 43 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 46 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 38 |
| 48 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 52 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 54 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 28 |
| 55 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 36 |
| 56 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 57 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |
| 61 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 42 |
| 62 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 38 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 |

| No | LINGKUNGAN KERJA (X2) | | | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|--------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | X11 | X12 | |
| 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 6 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 38 |
| 7 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 8 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 31 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 10 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 44 |
| 11 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 34 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 15 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 16 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 18 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 43 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 46 |
| 20 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 22 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 25 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 26 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 27 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 28 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 1 | 1 | 4 | 39 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 56 |
| 31 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 36 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 37 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 39 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 37 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 41 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 42 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 38 |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |
| 44 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 31 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 50 |
| 46 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 44 |
| 47 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 34 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 55 |
| 49 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 50 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |

| | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 52 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 52 |
| 53 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 54 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 55 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 46 |
| 56 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 52 |
| 57 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 45 |
| 58 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 51 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 43 |
| 60 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 54 |
| 61 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 50 |
| 62 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 41 |
| 63 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 46 |

| No | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | | | Jumlah |
|----|----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|--------|
| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 | |
| 1 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 32 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 6 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 31 |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 8 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 27 |
| 9 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 10 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 36 |
| 11 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 30 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 14 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 16 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 18 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 20 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 44 |
| 21 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 24 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 25 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 26 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 34 |
| 27 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 41 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 5 | 33 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 47 |
| 31 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 32 |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 33 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 34 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 36 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 37 |
| 37 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 39 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 32 |
| 40 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |
| 42 | 2 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 31 |
| 43 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 37 |
| 44 | 2 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 5 | 27 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 46 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 36 |
| 47 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 30 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 49 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 37 |
| 50 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 51 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 52 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 43 |
| 53 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 |
| 54 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 35 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 56 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 44 |
| 57 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 36 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 59 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 60 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 40 |
| 61 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 41 |
| 62 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 34 |
| 63 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 41 |

| NO | JENIS KELAMIN |
|----|---------------|
| 1 | 1 |
| 2 | 1 |
| 3 | 1 |
| 4 | 1 |
| 5 | 2 |
| 6 | 1 |
| 7 | 1 |
| 8 | 1 |
| 9 | 2 |
| 10 | 1 |
| 11 | 1 |
| 12 | 1 |
| 13 | 1 |
| 14 | 1 |
| 15 | 1 |
| 16 | 2 |
| 17 | 1 |
| 18 | 2 |
| 19 | 1 |
| 20 | 2 |
| 21 | 1 |
| 22 | 2 |
| 23 | 2 |
| 24 | 1 |
| 25 | 2 |
| 26 | 1 |

| | |
|----|---|
| 27 | 1 |
| 28 | 1 |
| 29 | 2 |
| 30 | 1 |
| 31 | 2 |
| 32 | 1 |
| 33 | 2 |
| 34 | 1 |
| 35 | 2 |
| 36 | 1 |
| 37 | 1 |
| 38 | 2 |
| 39 | 1 |
| 40 | 2 |
| 41 | 2 |
| 42 | 1 |
| 43 | 2 |
| 44 | 1 |
| 45 | 2 |
| 46 | 2 |
| 47 | 2 |
| 48 | 1 |
| 49 | 1 |
| 50 | 1 |
| 51 | 1 |
| 52 | 1 |
| 53 | 1 |

| | |
|----|---|
| 54 | 2 |
| 55 | 1 |
| 56 | 2 |
| 57 | 1 |
| 58 | 2 |

| No | pendidikan |
|----|------------|
| 1 | 1 |
| 2 | 1 |
| 3 | 2 |
| 4 | 1 |
| 5 | 2 |
| 6 | 2 |
| 7 | 2 |
| 8 | 3 |
| 9 | 2 |
| 10 | 2 |
| 11 | 2 |
| 12 | 2 |
| 13 | 2 |
| 14 | 2 |
| 15 | 2 |
| 16 | 2 |
| 17 | 2 |
| 18 | 2 |
| 19 | 2 |
| 20 | 2 |
| 21 | 3 |
| 22 | 3 |
| 23 | 3 |
| 24 | 3 |
| 25 | 3 |
| 26 | 3 |
| 27 | 3 |
| 28 | 4 |
| 29 | 3 |
| 30 | 4 |
| 31 | 3 |

| | |
|----|---|
| 59 | 1 |
| 60 | 1 |
| 61 | 2 |
| 62 | 1 |
| 63 | 1 |

| | |
|----|---|
| 32 | 3 |
| 33 | 4 |
| 34 | 4 |
| 35 | 3 |
| 36 | 3 |
| 37 | 3 |
| 38 | 4 |
| 39 | 3 |
| 40 | 3 |
| 41 | 3 |
| 42 | 3 |
| 43 | 2 |
| 44 | 2 |
| 45 | 3 |
| 46 | 4 |
| 47 | 4 |
| 48 | 4 |
| 49 | 2 |
| 50 | 3 |
| 51 | 2 |
| 52 | 2 |
| 53 | 3 |
| 54 | 3 |
| 55 | 4 |
| 56 | 4 |
| 57 | 3 |
| 58 | 3 |
| 59 | 4 |
| 60 | 3 |
| 61 | 4 |
| 62 | 2 |
| 63 | 3 |

| No | lama bekerja |
|----|--------------|
| 1 | 1 |
| 2 | 1 |

| | |
|---|---|
| 3 | 2 |
| 4 | 1 |
| 5 | 1 |

| | |
|----|---|
| 6 | 1 |
| 7 | 1 |
| 8 | 2 |
| 9 | 2 |
| 10 | 2 |
| 11 | 2 |
| 12 | 1 |
| 13 | 1 |
| 14 | 1 |
| 15 | 1 |
| 16 | 1 |
| 17 | 1 |
| 18 | 1 |
| 19 | 1 |
| 20 | 2 |
| 21 | 2 |
| 22 | 2 |
| 23 | 2 |
| 24 | 2 |
| 25 | 2 |
| 26 | 2 |
| 27 | 1 |
| 28 | 2 |
| 29 | 2 |
| 30 | 2 |
| 31 | 1 |
| 32 | 1 |
| 33 | 2 |
| 34 | 2 |

| | |
|----|---|
| 35 | 1 |
| 36 | 2 |
| 37 | 1 |
| 38 | 2 |
| 39 | 2 |
| 40 | 2 |
| 41 | 2 |
| 42 | 2 |
| 43 | 1 |
| 44 | 1 |
| 45 | 2 |
| 46 | 2 |
| 47 | 2 |
| 48 | 2 |
| 49 | 1 |
| 50 | 2 |
| 51 | 1 |
| 52 | 1 |
| 53 | 2 |
| 54 | 2 |
| 55 | 2 |
| 56 | 2 |
| 57 | 1 |
| 58 | 1 |
| 59 | 2 |
| 60 | 1 |
| 61 | 2 |
| 62 | 1 |
| 63 | 2 |

| Model Summary ^b | | | | | | | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | Sig. F Change | Durbin-Watson |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | | |
| 1 | .944 ^a | .891 | .888 | 1.59680 | .891 | 245.643 | 2 | 60 | .000 | 2.495 |

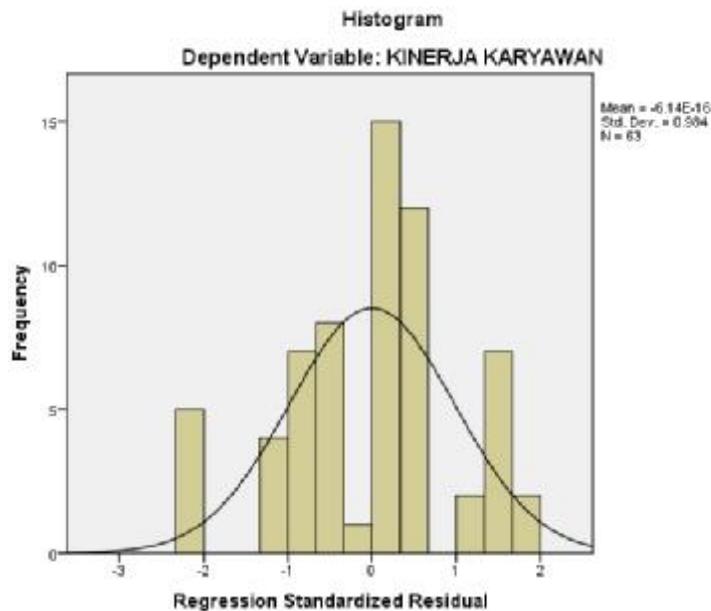
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

| ANOVA ^a | | | | | | |
|---|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1252.665 | 2 | 626.332 | 245.643 | .000 ^b |
| | Residual | 152.986 | 60 | 2.550 | | |
| | Total | 1405.651 | 62 | | | |
| a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI | | | | | | |

| Coefficients ^a | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|--|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95,0% Confidence Interval for B | | Correlations | | | Collinearity Statistics | | |
| | | B | Std. Error | | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF | |
| 1 | (Constant) | 6.827 | 1.463 | | 4.667 | .000 | 3.901 | 9.754 | | | | | | |
| | MOTIVASI | .137 | .049 | .202 | 2.779 | .007 | .039 | .236 | .828 | .338 | .118 | .343 | 2.912 | |
| | LINGKUNGAN KERJA | .558 | .052 | .773 | 10.635 | .000 | .453 | .663 | .937 | .808 | .453 | .343 | 2.912 | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN



| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .848 | .848 | .000 | .848 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X4 | Pearson Correlation | .025 | 1.000** | 1.000** | 1 | 1.000** | 1.000** | .025 | .025 | 1.000** | .025 | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .848 | .848 | .000 | .848 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X5 | Pearson Correlation | .025 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1 | 1.000** | .025 | .025 | 1.000** | .025 | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .848 | .848 | .000 | .848 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X6 | Pearson Correlation | .025 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1 | .025 | .025 | 1.000** | .025 | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .848 | .848 | .000 | .848 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X7 | Pearson Correlation | 1.000** | .025 | .025 | .025 | .025 | .025 | 1 | 1.000** | .025 | 1.000** | .516** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .848 | .848 | .848 | .848 | .848 | | .000 | .848 | .000 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X8 | Pearson Correlation | 1.000** | .025 | .025 | .025 | .025 | .025 | 1.000** | 1 | .025 | 1.000** | .516** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .848 | .848 | .848 | .848 | .848 | .000 | | .848 | .000 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X9 | Pearson Correlation | .025 | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | 1.000** | .025 | .025 | 1 | .025 | .869** |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .848 | .848 | | .848 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X10 | Pearson Correlation | 1.000** | .025 | .025 | .025 | .025 | .025 | 1.000** | 1.000** | .025 | 1 | .516** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .848 | .848 | .848 | .848 | .848 | .000 | .000 | .848 | | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| MOTIVASI | Pearson Correlation | .516** | .869** | .869** | .869** | .869** | .869** | .516** | .516** | .869** | .516** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |

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

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .907 | 10 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------|---------------------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|--------|---------|--------|---------|---------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .801 | .877 | .000 | .801 | .877 | .000 | .801 | .877 | | .605 | .605 | .877 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X10 | Pearson Correlation | .541** | .086 | .066 | .541** | .086 | .066 | .541** | .086 | .066 | 1 | 1.000** | .086 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .504 | .605 | .000 | .504 | .605 | .000 | .504 | .605 | | .000 | .504 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X11 | Pearson Correlation | .541** | .086 | .066 | .541** | .086 | .066 | .541** | .086 | .066 | 1.000** | 1 | .086 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .504 | .605 | .000 | .504 | .605 | .000 | .504 | .605 | .000 | | .504 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| X12 | Pearson Correlation | .025 | 1.000** | -.020 | .025 | 1.000** | -.020 | .025 | 1.000** | -.020 | -.086 | .086 | 1 | .549 |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .000 | .877 | .848 | .000 | .877 | .848 | .000 | .877 | .504 | .504 | | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| LINGKUNGAN KERJA | Pearson Correlation | .629** | .549** | .529** | .629** | .549** | .529** | .629** | .549** | .529** | .592** | .592** | .549** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |

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

| Case Processing Summary | | | |
|-------------------------|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |

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

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .808 | 12 |

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|-------|-------|------|---------|------|---------|------|---------|---------|------------------|
| | | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Y9 | Y10 | KINERJA KARYAWAN |
| Y1 | Pearson Correlation | 1 | -.020 | -.011 | .025 | 1.000** | .086 | -.011 | .025 | 1.000** | -.020 | .558** |
| | Sig. (2-tailed) | | .877 | .934 | .848 | .000 | .504 | .934 | .848 | .000 | .877 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y2 | Pearson Correlation | -.020 | 1 | -.207 | .032 | -.020 | .066 | -.207 | .032 | -.020 | 1.000** | .411** |
| | Sig. (2-tailed) | .877 | | .104 | .801 | .877 | .605 | .104 | .801 | .877 | .000 | .001 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y3 | Pearson Correlation | -.011 | -.207 | 1 | .274 | -.011 | .123 | 1.000** | .274 | -.011 | -.207 | .385** |
| | Sig. (2-tailed) | .934 | .104 | | .030 | .934 | .335 | .000 | .030 | .934 | .104 | .002 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y4 | Pearson Correlation | .025 | .032 | .274 | 1 | .025 | .541** | .274 | 1.000** | .025 | .032 | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .801 | .030 | | .848 | .000 | .030 | .000 | .848 | .801 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y5 | Pearson Correlation | 1.000** | -.020 | -.011 | .025 | 1 | .086 | -.011 | .025 | 1.000** | -.020 | .558** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .877 | .934 | .848 | | .504 | .934 | .848 | .000 | .877 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y6 | Pearson Correlation | .086 | .066 | .123 | .541** | .086 | 1 | .123 | .541** | .086 | .066 | .533** |
| | Sig. (2-tailed) | .504 | .605 | .335 | .000 | .504 | | .335 | .000 | .504 | .605 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y7 | Pearson Correlation | -.011 | -.207 | 1.000** | .274 | -.011 | .123 | 1 | .274 | -.011 | -.207 | .385** |
| | Sig. (2-tailed) | .934 | .104 | .000 | .030 | .934 | .335 | | .030 | .934 | .104 | .002 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y8 | Pearson Correlation | .025 | .032 | .274 | 1.000** | .025 | .541** | .274 | 1 | .025 | .032 | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | .848 | .801 | .030 | .000 | .848 | .000 | .030 | | .848 | .801 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y9 | Pearson Correlation | 1.000** | -.020 | -.011 | .025 | 1.000** | .086 | -.011 | .025 | 1 | -.020 | .558** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .877 | .934 | .848 | .000 | .504 | .934 | .848 | | .877 | .000 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Y10 | Pearson Correlation | -.020 | 1.000** | -.207 | .032 | -.020 | .066 | -.207 | .032 | -.020 | 1 | .411** |
| | Sig. (2-tailed) | .877 | .000 | .104 | .801 | .877 | .605 | .104 | .801 | .877 | | .001 |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| KINERJA KARYAWAN | Pearson Correlation | .558** | .411** | .385** | .644** | .558** | .533** | .385** | .644** | .558** | .411** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .002 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | | | | |

| Case Processing Summary | | | |
|---|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Cases | Valid | 63 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 63 | 100.0 |
| a. Listwise deletion based on all variables in the procedure. | | | |

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .676 | 10 |

motivasi (X1)

| | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | X6 | X7 | X8 | X9 | X10 |
|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| N Valid | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| X1 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | Sangat Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| X2 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| X3 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| X4 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| X5 | | | | | |
|-----------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x1 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | 4.00 | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | 5.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x2 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | 4.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | 5.00 | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x3 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | 2.00 | 2 | 3.2 | 3.2 | 7.9 |
| | 3.00 | 13 | 20.6 | 20.6 | 28.6 |
| | 4.00 | 16 | 25.4 | 25.4 | 54.0 |
| | 5.00 | 29 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x4 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | 4.00 | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | 5.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x5 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | 4.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | 5.00 | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x6 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | 2.00 | 2 | 3.2 | 3.2 | 7.9 |
| | 3.00 | 13 | 20.6 | 20.6 | 28.6 |
| | 4.00 | 16 | 25.4 | 25.4 | 54.0 |
| | 5.00 | 29 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x7 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | 4.00 | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | 5.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x8 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | 4.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | 5.00 | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x9 | | | | | |
|-----------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | 2.00 | 2 | 3.2 | 3.2 | 7.9 |
| | 3.00 | 13 | 20.6 | 20.6 | 28.6 |
| | 4.00 | 16 | 25.4 | 25.4 | 54.0 |
| | 5.00 | 29 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x10 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | 3.00 | 21 | 33.3 | 33.3 | 38.1 |
| | 4.00 | 31 | 49.2 | 49.2 | 87.3 |
| | 5.00 | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x11 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 1.00 | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | 3.00 | 21 | 33.3 | 33.3 | 38.1 |
| | 4.00 | 31 | 49.2 | 49.2 | 87.3 |
| | 5.00 | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| x12 | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 2.00 | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | 3.00 | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | 4.00 | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | 5.00 | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| kinerja karyawan (Y) | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | y10 |
| N | Valid | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 | 63 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

| y1 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | Sangat Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y2 | | | | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 13 | 20.6 | 20.6 | 28.6 |
| | Setuju | 16 | 25.4 | 25.4 | 54.0 |
| | Sangat Setuju | 29 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y3 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 23 | 36.5 | 36.5 | 44.4 |
| | Setuju | 26 | 41.3 | 41.3 | 85.7 |
| | Sangat Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y4 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y5 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | Sangat Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y6 | | | | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | Kurang Setuju | 21 | 33.3 | 33.3 | 38.1 |
| | Setuju | 31 | 49.2 | 49.2 | 87.3 |
| | Sangat Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y7 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 23 | 36.5 | 36.5 | 44.4 |
| | Setuju | 26 | 41.3 | 41.3 | 85.7 |
| | Sangat Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y8 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 5 | 7.9 | 7.9 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 23.8 |
| | Setuju | 12 | 19.0 | 19.0 | 42.9 |
| | Sangat Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y9 | | | | | |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Tidak Setuju | 8 | 12.7 | 12.7 | 12.7 |
| | Kurang Setuju | 10 | 15.9 | 15.9 | 28.6 |
| | Setuju | 36 | 57.1 | 57.1 | 85.7 |
| | Sangat Setuju | 9 | 14.3 | 14.3 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| y10 | | | | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Tidak Setuju | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | Tidak Setuju | 2 | 3.2 | 3.2 | 7.9 |
| | Kurang Setuju | 13 | 20.6 | 20.6 | 28.6 |
| | Setuju | 16 | 25.4 | 25.4 | 54.0 |
| | Sangat Setuju | 29 | 46.0 | 46.0 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| Statistics | | | | |
|------------|---------|---------------|------------|--------------|
| | | Jenis Kelamin | Pendidikan | Lama Bekerja |
| N | Valid | 63 | 63 | 63 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 |

| Jenis Kelamin | | | | | |
|---------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Laki-Laki | 40 | 63.5 | 63.5 | 63.5 |
| | Perempuan | 23 | 36.5 | 36.5 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| Pendidikan | | | | | |
|------------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | SMA | 3 | 4.8 | 4.8 | 4.8 |
| | D3 | 22 | 34.9 | 34.9 | 39.7 |
| | S1 | 26 | 41.3 | 41.3 | 81.0 |
| | S2 | 12 | 19.0 | 19.0 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |

| Lama Bekerja | | | | | |
|--------------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | < 5 Tahun | 28 | 44.4 | 44.4 | 44.4 |
| | > 5 Tahun | 35 | 55.6 | 55.6 | 100.0 |
| | Total | 63 | 100.0 | 100.0 | |