

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA IV MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh:

EMITA SYAROH
NPM. 1405160873



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : EMITA SYAROH
N P M : 1405160873
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN**

Dinyatakan : (B/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, S.E., M.Si

Penguji II

YUDI SISWADI, S.E., M.M

Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

H. 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 : EMITA SYAROH
N.P.M : 1405160873
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si.



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : EMITA SYAROH
NPM : 1405160873
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/TESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 6 Feb 2018
Pembuat Pernyataan



Emita Syaroh
EMITA SYAROH

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 : EMITA SYAROH
NPM : 1405160873
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNAGN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
28-2-2018	Seminar Proposal	✓	
9-3-2018	Bimbingan singkat	✓	
16/3-2018	Bimbingan skripsi Perbaiki uji reliabilitas Perbaiki Deskripsi hasil penelitian Perbaiki deskripsi variabel penelitian dan tambahkan analisis nya	✓	
19/3-2018	Uji asumsi sesuai bab 3 Perbaiki hipotesis uji t, uji F dan Koefisien Perbaiki rumus hasil penelitian Perbaiki Kecepatan dan sama	✓	
20/3-2018	Abstrak Kata pengantar & daftar isi	✓	
21/3-2018	Acc Skrang kega lipan	✓	

Pembimbing Skripsi

21/3
2018

RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

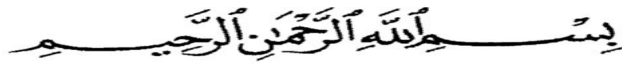
EMITA SYAROH, 1405160873, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, Skripsi, 2018.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 karyawan tetap di bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai responden dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi dokumentasi dan angket yang diuji dengan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan hasil $t_{hitung} 2,055 > t_{tabel} 2,03$ dengan nilai sig. $0.048 < 0.05$. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} 2.721 > t_{tabel} 2,03$ dan sig. $0.010 < 0.05$ dan ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan $F_{hitung} 6,496 > F_{tabel} 3,28$ dengan sig. $0.004 < 0.05$. Besarnya koefisien determinasi 28,9 % yang berarti variabel kinerja karyawan dipengaruhi motivasi dan lingkungan kerja. Sisanya 71,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah rabbil'alamiin puji dan syukur penulis ucapkan atas limpahan rahmat dan hidayah dari Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

Penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam mempersiapkan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan berupa dukungan, bimbingan, petunjuk, dan saran. Untuk itu penulisan skripsi ini banyak diberi bantuan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Yang teristimewa, kepada kedua orang tua penulis yakni Ayahanda Jono dan Ibunda Dra. Sri Safanti tercinta dengan segala ketulusan, memberikan motivasi, dukungan moril maupun material dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januari, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Ibu Raihanah Daulay, SE, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Pimpinan, Staff dan Para Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan khususnya Bapak dan Ibu yang bekerja di bagian SDM yang telah membantu penulis dalam penyediaan data yang dibutuhkan.
10. Semua teman-teman yang telah memberikan bantuan kepada penulis baik berupa waktu, tempat, moril, dan materi yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan skripsi ini.

Akhirnya hanya kepada Allah SWT penulis menyerahkan segalanya, semoga budi baik dari semua pihak yang telah membantu penulis mendapatkan balasan dariNya. Amin ya Robbal'Alamin.

Medan, Januari 2018

Penulis

Emita Syaroh

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Uraian Teoritis	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian Kinerja Karyawan	6
b. Arti Penting Kinerja Karyawan.....	7
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	7
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2. Motivasi	12
a. Pengertian Motivasi	12
b. Arti Penting Motivasi.....	13
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	14
d. Indikator Motivasi	15
3. Lingkungan Kerja	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
b. Jenis-jenis lingkungan kerja.....	19
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	20
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	22
B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Pendekatan Penelitian	28
B. Definisi Operasional	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
D. Populasi dan Sampel	31
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data.....	37

1. Regresi Linear Berganda.....	37
2. Pengujian Asumsi Klasik	38
a. Uji Normalitas.....	38
b. Uji Multikolinearitas	38
c. Uji Heterokedastisitas	39
3. Uji Hipotesis.....	39
a. Uji Secara Parsial (Uji t).....	39
b. Uji Simultan (Uji F)	40
4. Koefisien Determinasi	42
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian	43
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
a. Identitas responden	43
b. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
B. Pembahasan	53
1. Uji Asumsi Klasik	53
a. Uji Normalitas.....	53
b. Uji Multikolinearitas.....	54
c. Uji Heterokedastisitas.....	55
2. Uji Regresi Berganda.....	55
3. Uji Hipotesis.....	57
a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji t).....	57
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	58
4. Koefisien Determinasi (Square)	59
5. Temuan Hasil Penelitian	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	29
Tabel III.2 Indikator Motivasi.....	29
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja	30
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian	31
Tabel III.5 Skala Pendapat Responden	32
Tabel III.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	34
Tabel III.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	34
Tabel III.8 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	35
Tabel III.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Y	36
Tabel IV.1 Skala Likert	43
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan.....	46
Tabel IV.7 Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	47
Tabel IV.8 Skor Angket Variabel Motivasi (X1).....	49
Tabel IV.9 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2)	51
Tabel IV.10 Uji Multikolinearitas	54
Tabel IV.11 Koefisien Regresi Berganda	56
Tabel IV. 12 Uji Parsial (Uji t).....	57
Tabel IV.13 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	59
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi (R-Square).....	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji t).....	40
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis (Uji F).....	42
Gambar IV.1 Uji Normal P-Plot.....	53
Gambar IV.2 Grafik Heteroskedastisitas	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi didirikan sebagai suatu wadah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Wadah harus mengelola berbagai kegiatan yang diarahkan menuju tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, yang mengisi wadah sekaligus melaksanakan rangkaian kegiatan suatu organisasi adalah manusia yang tercermin pada perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Perilaku dalam melaksanakan tugas terpengaruhi kinerja seseorang, dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi di mana ia berprestasi.

Kinerja di dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, di mana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan, dengan demikian kinerja seseorang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009, hal. 124). Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik secara langsung ataupun tidak langsung. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor

motivasi (*motivation*) dan dirumuskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *human performance, ability + motivation, attitude + situationability, knowledge + skill* (Mangkunegara, 2009, hal. 67).

Motivasi adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena motivasi secara langsung mampu mendorong aktivitas kinerja, hal ini didukung dengan pendapat yang menyatakan motivasi sebagai suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2013, hal. 146). Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.

Selanjutnya Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun non fisik, dimana keduanya mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja (Noah dan Steve, 2012, hal. 37). Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja akan meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan meningkat.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang perkebunan. Dimana perusahaan menjalani permasalahan kinerja dan kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan survey pendahuluan yang penulis lakukan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan terdapat beberapa fenomena yaitu harapan

lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak tercapai, seperti printer masih sangat terbatas sehingga terdapat karyawan yang harus berbagi dalam menggunakannya, hal ini membuat pekerjaan karyawan sedikit terganggu, kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada para karyawan, seperti dorongan untuk memberikan kinerja yang baik, sehingga belum mampu untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Kemampuan karyawan yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya karena sedikitnya frekuensi pengarahan dan bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan terhadap permasalahan dalam pekerjaan. Jika terjalin hubungan yang baik dan cukupnya pengarahan serta bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan akan menciptakan suasana kerja yang baik yang akan mendorong kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka ditemukan identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti printer masih sangat terbatas sehingga terdapat karyawan yang harus berbagi dalam menggunakannya, hal ini membuat pekerjaan karyawan sedikit terganggu.

2. Sedikitnya pengarahan bimbingan yang diberikan atasan kepada bawahan terhadap permasalahan dalam pekerjaan di karenakan kurangnya motivasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan kepada para karyawan.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan maka penulis membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya pada variabel motivasi dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan pada bagian sumber daya manusia yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah yang dihadapi perusahaan sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat teori

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan berfikir dalam pengambilan keputusan dan untuk pengembangan dibidang sumber daya manusia yang lebih baik lagi terutama masalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Penelitian ini bermanfaat dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan wacana untuk pengembangan dibidang sumber daya manusia yang lebih baik lagi khususnya yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Wilson Bangun (2012, hal. 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan untuk mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan.

b. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai sesuatu proses untuk menciptakan perusahaan yang sama tentang apa yang harus dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 287) arti penting kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal: standar, target/sasaran/kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut Moeheriono (2009, hal. 61) mengemukakan bahwa definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor kemampuan (*ability*).
- 2) Faktor motivasi (*motivation*).

Berikut penjelasannya:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Oleh karena itu, pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosifik (sikap secara mental, mampu secara fisik, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental , mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan di capai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sutrisno (2010, hal 176-178) yaitu:

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

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin kerja

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dari *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis.

Mangkunegara (2009, hal. 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Pelaksanaan tugas
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Berikut penjelasannya:

- 1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

- 2) Kuantitas kerja

Mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

- 3) Pelaksanaan tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Wibowo (2014, hal. 86-88). Indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat dan sarana
- 5) Kompetensi

- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk di capai.

2) Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan dan merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat di capai.

3) Umpan balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat dan sarana

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

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja karena kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu dengan memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyambungkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan di harapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya di andalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerja sama di antara rekan kerja. Pimpinan juga hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Banyak pengertian motivasi yang di berikan para ahli untuk mendefinisikan tentang motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan dalam diri seseorang untuk mendorong keinginan orang tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017, hal. 257) motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut Hasibuan (2014, hal. 95) menyatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama,

bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya menurut Stephen P. Robbins (dalam Wibowo, 2014, hal. 322) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Dari pengertian-pengertian diatas dapat diketahui bahwa motivasi berfungsi sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja efektif demi tercapainya tujuan perusahaan secara baik. Dengan demikian disimpulkan bahwa perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan baik.

b. Arti Penting Motivasi

Motivasi kerja adalah sebuah bentuk dorongan positif yang di tunjukkan kepada karyawan agar mereka mendorong dan memiliki semangat lagi dalam menjalankan pekerjaan. Hal ini sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan dan hasil pekerjaan mereka. Bila mereka memiliki motivasi yang cukup kuat untuk terus melakukan pekerjaan di perusahaan dengan baik, maka hasil yang di peroleh juga akan baik. Pasti hal ini juga berdampak pada keberhasilan usaha yang sedang anda jalankan. Inilah poin terakhir yang diharapkan mampu membuat karyawan dan lingkungan perusahaan menjadi lebih baik.

Menurut Marihot Manullang (2011, hal. 165) motivasi dapat pula diartikan faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut

Abraham H. Maslow (dalam Winardi 2008, hal. 11-16) mengemukakan teori tentang motivasi manusia yang pertama dikembangkan bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan *physiological*, yang berupa rasa lapar, haus, dan istirahat.
- 2) Kebutuhan rasa aman, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.
- 3) Kebutuhan akan kasih sayang
- 4) Kebutuhan akan harga diri, yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status.
- 5) Aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Stoner (dalam Lila Bismala, 2015, hal. 121-123) Manajemen perlu mengidentifikasi faktor-faktor dan keadaan yang mungkin mempengaruhi motivasi para karyawan sehingga mereka dapat memotivasi para pegawai yang dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Karakteristik individu
- 2) Karakteristik pekerjaan
- 3) Karakteristik situasi kerja

Berikut penjelasannya:

- 1) Karakteristik Individu

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

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

2) Karakteristik Pekerjaan

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

3) Karakteristik Situasi Kerja

Karakteristik situasi kerja sendiri dikelompokkan sebagai berikut:

a) Lingkungan kerja terdekat

Lingkungan kerja terdekat meliputi sikap dan tindakan, rekan dan supervisor maupun pimpinan, serta iklim yang mereka ciptakan.

b) Tindakan organisasi

Tindakan organisasi meliputi sistem imbalan organisasi yang pada umumnya mempunyai dampak yang sangat besar terhadap motivasi karyawan.

d. Indikator-indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan Menurut Hasibuan (2008, hal. 123) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan penghargaan
- 5) Kebutuhan perwujudan diri

Berikut penjelasannya:

1) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Newstrom (2011, hal. 109). Indikator motivasi adalah:

- 1) *Engagement*
- 2) *Commitment*
- 3) *Satisfaction*
- 4) *Turnover*

Berikut penjelasannya:

1) *Engagement*

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

2) *Commitment*

Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

3) *Satisfaction*

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan di tempat kerja.

4) *Turnover*

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan

sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

Menurut Sunyoto (2012, hal.43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Menurut Stewart (dalam Presilia dan Oktavia, 2012, hal. 2) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah kerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerjakaryawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.

Ahyari (dalam Putra, 2012, hal. 22) menyatakan bahwa secara umum lingkungan kerja dari suatu perusahaan ini akan merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat di persiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat

tempat kerja di bentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen instansi selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Siagian (dalam Putra 2012, hal. 22-23) menyatakan bahwa lingkungan kerja ada dua macam yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Berikut penjelasannya:

- 1) Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang aman yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja, disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dari pertimbangan keselamatan kerja.
- b) Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan sehingga tidak menimbulkan rasa sempit.
- c) Tersedianya peralatan yang cukup memadai.
- d) Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti, masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun disekitarnya.
- g) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum, murah dan mudah diperoleh.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja menurut Sunyoto (2012, hal. 44) yaitu:

- 1) Hubungan karyawan
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- 3) Peraturan kerja
- 4) Penerangan
- 5) Sirkulasi udara
- 6) Keamanan

Berikut penjelasannya:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar keberadaan karyawan menjadi lebih produktif yaitu, kepemimpinan yang baik, distribusi informasi yang baik, kondisi kerja yang baik dan sistem pengupahan yang jelas.

2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja

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

3) Peraturan kerja

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

4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

5) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup juga sangat diperlukan maka pertama yang harus dilakukan adalah pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran

udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan ventilasi yang cukup.

6) Keamanan

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

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja diman dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009, hal.46) adalah sebagai berikut:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Kemampuan bekerja
- 7) Hubungan pegawai

Berikut penjelasannya:

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embankannya.

Sunyoto (2015, hal. 38) bahwa yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Kebersihan
- 2) Musik

- 3) Penerangan
- 4) Ketenangan
- 5) Prilaku Karyawan

Berikut penjelasannya:

1) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan, sehingga mendorong semangat bekerja bagi karyawan.

2) Musik

Musik bisa saja mendukung semangat kerja karyawan dalam bekerja tetapi tidak pada musik yang terlalu keras, karena ini dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

4) Ketenangan

Ketenangan adalah faktor yang sangat penting yang diperhatikan oleh perusahaan, kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

5) Perilaku karyawan

Perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan menghargai pekerjaannya akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan menginginkan untuk kemudahan dan pencapaian tujuan kerja.

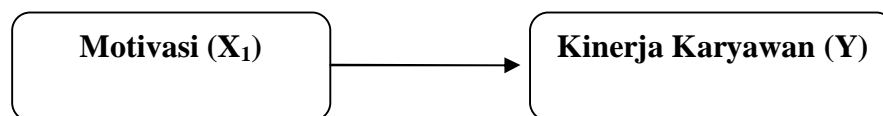
B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas (*indefenden variable*) dengan

variabel terikat (*dependent variable*) bertujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, dimana motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1 , X_2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan di susun beberapa kerangka konseptual mengenai:

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

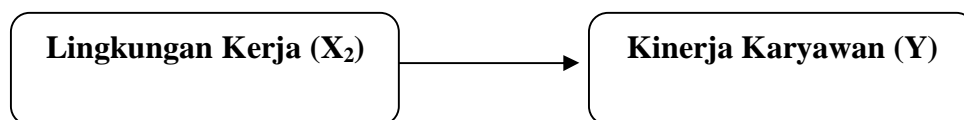
Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam perusahaan, akan menciptakan suatu keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan dan keinginan untuk dapat memiliki. Dimana motivasi dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kadarisman (2012, hal. 276) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian Jayaweera (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada PT. Tricopla, artinya ketika karyawan memiliki motivasi yang tinggi menyebabkan karyawan mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki dalam bekerja.



2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya 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 terhadap kinerja karyawan. Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Hasil penelitian Leblebici (2014) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tricopla. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat.

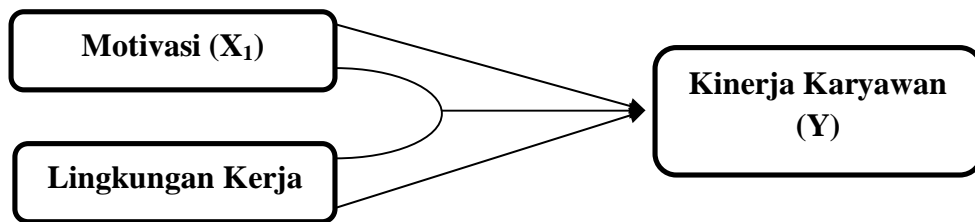


3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi yang dimiliki karyawan maupun yang diberikan perusahaan dan mendukung atau tidaknya lingkungan kerja di perusahaan akan mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Dari hasil penelitian Jayaweera (2015) menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel yang mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tricopla. Motivasi kerja mampu menguatkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya ketika karyawan

memiliki motivasi kerja yang tinggi maka dampak dari lingkungan kerja akan lebih besar terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II-1 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 44), maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Pendekatan asosiatif digunakan karena menggunakan dua variabel dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antar variabel (Azuar Juliandi, dkk, 2014, hal. 86)

B. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, sebagai standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja yang ditunjukkan untuk para karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Pelaksanaan tugas
4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Sumber: Mangkunegara (2009, hal. 75)

2. Motivasi (X_1)

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukin seseorang pasti memiliki semua faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu pada umumnya adalah serta keinginan orang tersebut.

Tabel III.2
Indikator Motivasi

No	Indikator
1	Kebutuhan fisik
2	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan
3	Kebutuhan sosial
4	Kebutuhan akan penghargaan
5	Kebutuhan perwujudan diri

Sumber: Hasibuan (2008, hal.123)

3. Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang

lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisiensi.

Tabel III.3
Indikator lingkungan kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu udara
3	Suara bising
4	Penggunaan warna
5	Ruang gerak yang diperlukan
6	Kemampuan bekerja
7	Hubungan pegawai

Sumber: Sedarmayanti (2009, hal.46)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang beralamat di Jalan Letjend Suprpto No. 2 Medan, sedangkan waktu penelitiannya direncanakan dari bulan Desember 2017 sampai bulan Januari 2018, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian

No	Kegiatan	BULAN																							
		Nov 2017				Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																								
2	Riset																								
3	Penyusunan Proposal																								
4	Bimbingan Proposal																								
5	Seminar Proposal																								
6	Pengolahan Data																								
7	Penyusunan Skripsi																								
8	Bimbingan Skripsi																								
9	Sidang Meja Hijau																								

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 114) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Jadi, seluruh elemen itu menunjukkan jumlah target yang akan diteliti. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap di bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Menurut Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 114) menyatakan bahwa sampel adalah wakil dari populasi. Populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Maka seluruh populasi penelitian ini diambil menjadi

sampel penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 orang karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Seluruh sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau sering disebut *total sampling*. Menurut Sugiyono (2013, hal. 124) Sampel jenuh yaitu penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Angket (*Quesioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III-5
Skala Pendapat Responden

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 71)

a. Uji validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menganalisis apakah instrumen data yang diperoleh dan disusun memang benar-benar tepat dan rasional. Untuk mengukur validitas setiap instrument maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Azuar Juliandi & Irfan, 2015, Hal. 77)

Keterangan :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
 x = Skor-skor item instrumen variabel-variabel bebas
 y = Skor-skor item instrumen variabel-variabel terikat

Tujuan dari dilakukannya uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu instrumen penelitian atau dengan kata lain bahwa uji ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan yang digunakan dapat menguji suatu model dalam penelitian ini.

Adapun kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai sig < 0,05
- 2) Apabila nilai probabilitas sig > 0,05 , maka item instrumen tidak valid.

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.585	0.000 < 0.05	Valid
2	0.401	0.000 < 0.05	Valid
3	0.602	0.000 < 0.05	Valid
4	0.483	0.000 < 0.05	Valid
5	0.747	0.000 < 0.05	Valid
6	0.638	0.000 < 0.05	Valid
7	0.559	0.000 < 0.05	Valid
8	0.442	0.000 < 0.05	Valid
9	0.813	0.000 < 0.05	Valid
10	0.744	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel III.6 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari 10 kuesioner kinerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.413	0.000 < 0.05	Valid
2	0.440	0.000 < 0.05	Valid
3	0.501	0.000 < 0.05	Valid
4	0.385	0.000 < 0.05	Valid
5	0.525	0.000 < 0.05	Valid
6	0.347	0.000 < 0.05	Valid
7	0.583	0.000 < 0.05	Valid
8	0.706	0.000 < 0.05	Valid
9	0.452	0.000 < 0.05	Valid
10	0.652	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel III.7 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari 10 kuesioner Motivasi memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.731	0.000 < 0.05	Valid
2	0.352	0.000 < 0.05	Valid
3	0.714	0.000 < 0.05	Valid
4	0.586	0.000 < 0.05	Valid
5	0.758	0.000 < 0.05	Valid
6	0.773	0.000 < 0.05	Valid
7	0.652	0.000 < 0.05	Valid
8	0.699	0.000 < 0.05	Valid
9	0.714	0.000 < 0.05	Valid
10	0.786	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel III.8 Menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari 10 kuesioner Lingkungan kerja memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan pada uji reliabilitas instrumen penelitian.

a. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik.

Arikunto dalam Azuar Juliandi & Irfan (2015, Hal. 82), untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

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

(Azuar Juliandi & Irfan , 2015, Hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas Instrumen (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaannya

$\sum sb^2$ = Jumlah varians butir

si^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen :

- 1) Jika nilai *cronbach alpha* >0,6 maka hasil penelitian dinyatakan reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai *cronbach alpha* < 0,6 maka hasil penelitian dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

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

Variabel	Nilai Reliabel	Keterangan
Motivasi (X1)	0.716	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.765	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.749	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari tabel III. 9 diatas menunjukkan bahwa ketiga instrumen variabel pada penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

2. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan

dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja dan jumlah karyawan.

C. Teknik Analisis Data

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

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam Sugiyono (2010, hal.277) sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y	= Kinerja karyawan
a	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Koefisien regresi
X_1	= Motivasi
X_2	= Lingkungan Kerja

Kriteria :

- a. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).

- b. Terjadinya kolerasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
- c. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, pada penelitian uji asumsi klasik yang digunakan terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji grafik P-plot. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varians inflation faktor (VIF). Bila angka VIF ada yang melebihi 10 berarti terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda berarti gejala heterokedastisitas dalam model regresi tersebut model regresi yang baik tidak terjadi adanya heterokedastisitas.

Cara yang digunakan untuk mengukur heterokedastisitas adalah berdasarkan scatter plot dengan dasar, jika pola tertentu seperti titik-titik(poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y). untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistic t. Berikut rumus uji statistic t dalam Sugiyono (2010,hal.184)

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

Keterangan

t = Nilai t hitung

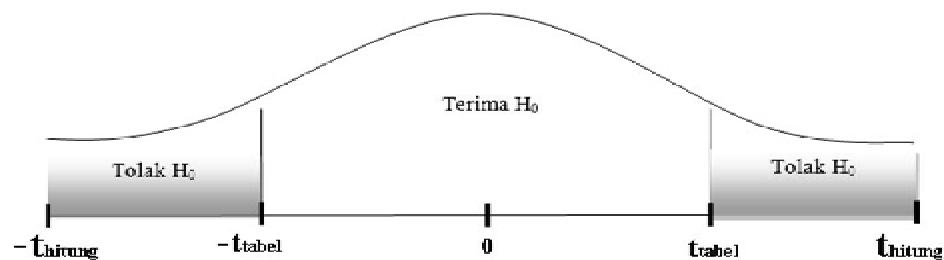
r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

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

$H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X)



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

b. Uji Simultan (uji F)

Untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen digunakan uji F. Berikut rumus untuk menghitung uji F dalam Sugiyono (2010, hal 257) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan

F_h = nilai F_{hitung}

R = Koefisiensi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $F_{hitung} \geq F_{table}$ tolak H_0 terima H_a sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{table}$ terima H_0 tolak H_a sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

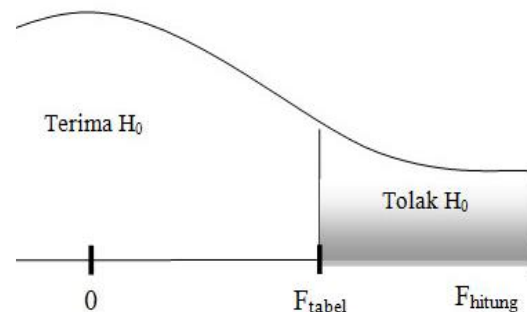
H_0 = Tidak ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = Ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

F_{hitung} = hasil perhitungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

F_{table} = nilai F dalam F berdasarkan n



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-F

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh yang diberikan antara variabel independen dengan variabel dependen yang ditunjukkan dengan presentase. Berikut adalah rumus yang digunakan

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

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara menggunakan data kuesioner yang telah disebar terdiri dari 10 pernyataan variabel motivasi (X1), 10 pernyataan variabel Lingkungan kerja (X2) dan 10 pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y). Kuesioner ini disebar kepada 35 orang karyawan tetap di bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai responden dalam penelitian ini yang menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Sumber: Azuar Juliandi, dkk (2015, hal. 71)

a. Identitas Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 orang karyawan tetap di bagian sumber daya manusia pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang didalamnya terdapat beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan jumlah tanggungan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	62.9	62.9	62.9
	Perempuan	13	37.1	37.1	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 22 (62,9%) orang responden laki-laki, dan 13 (37,1%) orang perempuan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15-30	1	2.9	2.9	2.9
	31-45	24	68.6	68.6	71.4
	46-60	10	28.6	28.6	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan hasil pada tabel IV.2 menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 24 (68,6%) orang yang berusia 31-45 tahun, 10 (28,6%) orang yang berusia 46-60 tahun dan 1 (2,9%) orang yang berusia 15-30 tahun. Berdasarkan hasil tersebut mayoritas responden adalah yang berusia 31-45 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	15	42.9	42.9	42.9
	D3	2	5.7	5.7	48.6
	S1	15	42.9	42.9	91.4
	S2	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 15 (42,9%) responden yang berpendidikan SMA, 15 (42,9%) responden yang berpendidikan S1, 3 (8,6%) yang berpendidikan S2 dan 2 (5,7%) berpendidikan D3. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pendidikan karyawan adalah berpendidikan SMA dan S1.

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Masa_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	15	42.9	42.9	42.9
	11-20 Tahun	9	25.7	25.7	68.6
	>20 Tahun	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 15 (42,9%) responden yang masa kerjanya 1-10 tahun, 11 (31,4%) responden masa kerjanya >20 tahun, dan 9 (25,7%) responden masa kerjanya 11-20 tahun. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas masa kerja karyawan adalah adalah 1-10 tahun.

Tabel IV.6
Karakteristik Responen Berdasarkan Jumlah Tanggungan
Jumlah_Tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <2	4	11.4	11.4	11.4
2-4	27	77.1	77.1	88.6
>4	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Berdasarkan tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa dari 35 responden terdapat 27 (77,1%%) responden jumlah tanggungannya 2-4orang , 4 (11,4%) responden jumlah tanggungannya <2 orang, dan 4 (11,4%) responden jumlah tanggungannya >4 orang. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas jumlah tanggungan karyawan adalah 2-4 orang tanggungan.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel , yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden. Berikut ini penulis sajikan hasil angket yang telah disebarakan yaitu :

Tabel IV.7
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel Kinerja (y)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	29	83	2	6	3	9	1	3	0	0	35	100
2	25	71	3	9	4	11	2	6	1	3	35	100
3	26	74	3	9	2	6	3	9	1	3	35	100
4	26	74	2	6	3	9	4	11	0	0	35	100
5	26	74	5	14	2	6	2	6	0	0	35	100
6	18	51	6	17	7	20	4	11	0	0	35	100
7	26	76	3	9	3	9	2	6	1	0	35	100
8	25	71	1	3	3	9	5	14	1	3	35	100
9	24	69	3	9	4	11	3	9	1	3	35	100
10	22	63	2	6	6	17	4	11	1	3	35	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya berusaha bekerja maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 atau 83%.
- 2) Jawaban responden tentang Pengetahuan yang saya miliki mempercepat waktupenyelesaian pekerjaan sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau 71%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau 74%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau 74%.

- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu tepat waktu dalam melaksanakan pekerjaan sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau 74%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya selalu mematuhi peraturan-peraturan atau tata tertib yang berlaku di tempat kerja sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 atau 51%.
- 7) Jawaban responden tentang Kinerja yang saya hasilkan memberikan keuntungan bagi perusahaan sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau 76%.
- 8) Jawaban responden tentang Kinerjatim yang sangat mendukung dalam meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau 71%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau 69%.
- 10) Jawaban responden tentang Saya bekerja dengan sungguh-sungguh bila banyak pekerjaan yang sulit diselesaikan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 atau 63.

Kesimpulan dari uraian secara umum diatas bahwa Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sudah baik, dimana persentasenya berada diatas 50%. Untuk itu perusahaan perlu menjaga dan terus meningkatkan motivasi terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang mendukung agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Motivasi (X1)

No	Variabel Motivasi (X1)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	21	60	8	23	3	9	2	6	1	3	35	100
2	18	51	4	11	9	26	3	9	1	3	35	100
3	19	54	6	17	5	14	4	11	1	3	35	100
4	20	57	8	23	5	14	1	3	1	3	35	100
5	18	51	4	11	5	14	5	14	3	9	35	100
6	18	51	8	23	7	20	1	3	1	3	35	100
7	21	60	7	20	5	14	1	3	1	3	35	100
8	26	74	2	6	4	11	2	6	1	3	35	100
9	25	71	2	6	4	11	4	11	0	0	35	100
10	19	54	2	6	8	23	5	14	1	3	35	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan karyawan di hari tua., sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau 60%.
- 2) Jawaban responden tentang Karyawan merasa aman selama bekerja di perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 atau 51%.
- 3) Jawaban responden tentang Kebutuhan rasa aman dan keselamatan di perusahaan ini sudah cukup baik., sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 atau 54%.
- 4) Jawaban responden tentang Setiap karyawan berinteraksi dengan seluruh karyawan di perusahaan dengan baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 atau 57%.

- 5) Jawaban responden tentang setiap karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan di perusahaan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 atau 51%.
- 6) Jawaban responden tentang setiap karyawan sudah berusaha untuk mencapai prestasi kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 18 atau 51%.
- 7) Jawaban responden tentang Karyawan memperoleh penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau 60%.
- 8) Jawaban responden tentang Kinerja karyawan dihargai oleh atasan baik kualitas maupun kuantitas, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 atau 74%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan selalu berusaha untuk mencapai keunggulan dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau 71%.
- 10) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan pelatihan kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 atau 54%.

Kesimpulan dari uraian secara umum diatas dapat diketahui bahwa Motivasi karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sudah baik, dimana persentase motivasi berada diatas 50%. Tetapi perusahaan perlu untuk terus meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat.

Tabel IV.9
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Variabel Lingkungan Kerja (X2)										Jumlah	
	SS		S		KS		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	66	5	14	4	11	2	6	1	3	35	100
2	23	66	3	9	8	23	0	0	1	3	35	100
3	28	80	3	9	2	6	2	6	0	0	35	100
4	25	71	3	9	4	11	3	9	0	0	35	100
5	20	57	4	11	5	14	5	14	1	3	35	100
6	21	58	4	11	4	11	6	17	0	3	35	100
7	25	71	2	6	5	14	2	6	1	3	35	100
8	22	63	5	14	5	14	2	6	1	3	35	100
9	28	80	2	6	2	6	2	6	1	3	35	100
10	22	63	2	6	7	20	3	9	1	3	35	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Penerangan di ruang kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan penerangan dalam ruang kerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 atau 66%.
- 2) Jawaban responden Cahaya di ruangan membuat nyaman dalam bekerja sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 atau 66%.
- 3) Jawaban responden tentang Suhu di ruangan membuat saya tenang dan nyaman dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 atau 80%.
- 4) Jawaban responden tentang Saat ada rekan kerja yang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau 71%.

- 5) Jawaban responden tentang Ruangan kerja tertata dengan baik dan rapi, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 atau 57%.
- 6) Jawaban responden tentang Suasana diruang kerja sangat nyaman dan mendukung dalam bekerja, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau 58%.
- 7) Jawaban responden tentang Fasilitas peralatan kantor yang disediakan oleh perusahaan sudah cukup lengkap dan memadai, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau 71%.
- 8) Jawaban responden tentang Karyawan mampu dalam menyampaikan ide-ide dan pola pikir, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 atau 63%.
- 9) Jawaban responden tentang Karyawan mampu bekerja dengan prosedur yang berlaku, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 atau 80%.
- 10) Jawaban responden tentang Karyawan berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 atau 63%.

Kesimpulan dari uraian secara umum diatas dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sudah sangat baik, dimana persentase motivasi berada diatas 50%. Untuk itu perusahaan harus tetap memingkatkan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif.

B. Pembahasan

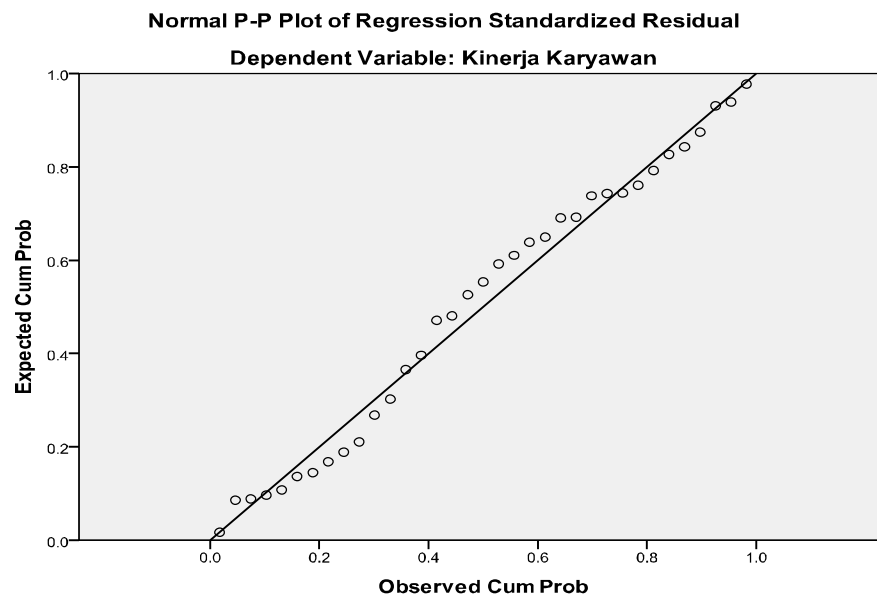
1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya kesalahan terhadap asumsi-asumsi klasik yang dijadikan dasar dalam model regresi linear berganda.

Untuk itu dilakukan pengujian sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk melihat ada tidaknya variabel yang berdistribusi tidak normal. Jika data mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi regresi asumsi klasik. Hasil uji normalitas dengan menggunakan grafik P-plot pada grafik ini, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya agak mendekati garis diagonal atau penyebarannya searah dengan garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini berdistribusi secara normal.



Gambar IV.1 Uji Normal P-Plot

Berdasarkan pada gambar IV.2 tersebut diketahui bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dijelaskan sebelumnya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas sehingga data dalam model regresi penelitian cenderung normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas ini dilakukan untuk melihat ada korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

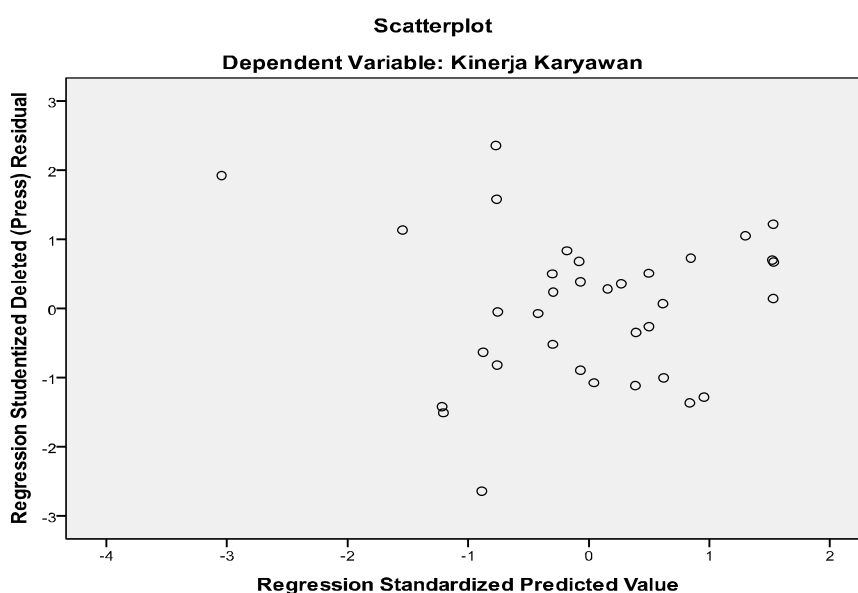
Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.568	4.795		
Motivasi	.010	.182	.392	2.554
Lingkungan Kerja	.709	.124	.392	2.554

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari tabel iv. 8 diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai angka nilai *tolerance* $0,392 \geq 0,10$ dan nilai VIF 2,554, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

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



Gambar IV. 2
Grafik Heteroskedastisitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik secara acak tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

2. Uji Regresi Berganda

Setelah semua uji asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui motivasi dan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

β_1, β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

Tabel IV.11
Koefisien Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.425	8.905		2.181	.037
	X1	.338	.165	.308	2.055	.048
	X2	.265	.097	.408	2.721	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Dari Tabel IV.9 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 19.425 + 0.338 X_1 + 0.265 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- a. Nilai Konstanta sebesar 19.425 yang berarti bahwa jika variabel indenpenden yaitu Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam keadaan konstan atau

tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 19.425.

- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0.338$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 33,8% kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0.265$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebesar 26,5 % kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV.9 diatas .

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai hubungan dengan variabel (Y).

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 35 - 2 = 33$ adalah 2,03 $t_{\text{tabel } \alpha = 0.05}$

Tabel IV.12
Uji Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.425	8.905		2.181	.037
X1	.338	.165	.308	2.055	.048
X2	.265	.097	.408	2.721	.010

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat diuraikan sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil $t_{hitung} 2.055 > t_{tabel} 2,03$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.048 < 0.05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja (X_2)

Tergadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,721 sedangkan $t_{tabel} 2,03$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika probabilitasnya $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel IV.13
Uji Signifikan Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.125	2	40.563	6.495	.004 ^a
	Residual	199.846	32	6.245		
	Total	280.971	34			

a. Predictors: (Constant), X_2 , X_1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil pengolahan SPSS (2018)

Dari tabel IV. 11 Diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 33 \text{ adalah } 3,28$$

$$F_{\text{hitung}} = 6,495 \quad F_{\text{tabel}} = 3,28$$

Dari tabel IV.11 diatas diperoleh nilai sebesar $6,495 > 3,28$ dengan sig $0,004 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan .

4. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Semakin besar nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan semakin erat dan sebaliknya.

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.537 ^a	.289	.244	2.49904	.289	6.495	2	32	.004	1.911

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.289 \times 100\% \\ &= 28,9\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,289 menunjukkan 28,9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi Motivasi dan Lingkungan Kerja . Sisanya 71,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

5. Temuan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat kedua variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini disimpulkan dari hasil uji t 2.055 sedangkan $t_{tabel} = 2,03$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,48 > 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2010, hal. 141) yang menyatakan bahwa motivasi adalah hal menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan motivasi karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan agar motivasi dapat meningkatkan kinerja.

Apabila motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya maka perusahaan harus memberikan motivasi yang dapat membuat karyawannya bekerja dengan produktif dan efisien sehingga tujuan perusahaan dan hak karyawan terpenuhi.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,721 sedangkan $t_{tabel} = 2,03$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.010 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan teori Sutrisno (2010, hal. 118) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungannya antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Penciptaan lingkungan kerja yang sehat, baik dan menyenangkan akan mendorong perasaan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, sehingga menumbuhkan semangat karyawan untuk bekerja lebih giat terhadap beban kerja yang diberikan tercapai dengan efektif dan efisien.

c. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian Uji F sebelumnya diketahui bahwa $6,496 > 3,28$ dengan sig $0,004 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara Medan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012, hal. 61) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan

organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suprihati (2014) dengan hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai R Square dalam model regresi ini adalah sebesar 0,289 yang mengandung arti 28,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sisanya 71,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari analisa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian secara parsial (Uji-t) diatas menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar $2,055 > t_{tabel} 2,03$ dan mempunyai angka signifikan $0,48 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Dari hasil pengujian secara parsial (Uji t) diatas menunjukkan bahwa diperoleh hasil $t_{hitung} 2,721 > t_{tabel} 2,03$ dan mempunyai angka signifikan $0,010 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (Uji-F) diatas diperoleh nilai $F_{hitung} 6,495 > 3,28 F_{tabel}$ dengan sig $0,004 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi dan Lingkungan Kerja secara serempak terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

B. Saran

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan berarti perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pemberian motivasi maupun dukungan untuk para karyawan agar kinerja agar kinerja karyawan lebih maksimal.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didalam bekerja supaya mendapatkan hasil yang maksimal maka lingkungan disekitar pekerjaan haruslah dibuat nyaman dan tenang agar karyawan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Diharapkan untuk para peneliti selanjutnya dapat menambah variabel penelitian agar muncul variasi-variasi variabel yang belum ada. Sehingga dapat menambah wawasan dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Azuar Juliandi., Irfan., & Saprinal, M. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Azuar Juliandi., Irfan., & Saprinal, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gelora Aksara Pratama.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Jakarta : Bumi Akasara
- Lila Bismala., Nel, A., & Titin, F. (2015). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama. Amedan: Umsu Press.
- Mangkunegara, A, P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2011). *Manajemen Personalialia*, Cetakan Kelima. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, A. (2015). *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Sembilan. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy .(2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : Kencana
- Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetaka Pertama, Yogyakarta : Cempaka Putih.
- Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Empat. Jakarta: PT. Rajawali Pers.
- Wibowo (2015). *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan Ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi, J. (2008). *Motivasi dan Pemoivasian dalam Manajemen*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.

JURNAL

- Budianto, A, A, T., & Katini, A. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 3, No. 1, Oktober.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)*. Jurnal Ekonomi dan Manajemen Vol. 5, No. 3.
- Untari, S., & Wahyuati, A., (2014). *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3, No. 10.
- Suprihati (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati Sragen*. Jurnal Paradigma. Vol.12 No.1 . STIE Surakarta