

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(PERSERO) UNIT MARIHAT KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen*



Oleh

Nama : NUR UMI NAINGGOLAN
NPM : 1405160666
Program Studi : Manajemen

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



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 : NUR UMI NAINGGOLAN
NPM : 1405160666
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT MARIHAT KABUPATEN SIMALUNGUN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
28/12/2017	Simulasi Proposal	[Signature]	
9/1-2018	Bimbingan angket	[Signature]	
15/2-2018	Mulai bimbingan skripsi Perbaiki hasil uji validitas & reliabilitas. Halv uji empiri sematkan di bab 3 Karakteristik dan deskripsi penelitian Biparabiki	[Signature]	
22/2-2018	Pembahasan pt hasil uji Hipotesis	[Signature]	
5/3-2018	Kesimpulan dan Daftar Abstrak Daftar Isi	[Signature]	
6/3-2018	ace Sidang Mega Rija	[Signature]	

Pembimbing Skripsi

Medan, Februari 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen



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

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NUR UMI NAINGGOLAN
N P M : 1405160666
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) UNIT MARIHAT
KABUPATEN SIMALUNGUN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU





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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 21 Maret 2018, pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : NUR LMI NAINGGOLAN
NPM : 145101666
Jurusan : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN BINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV BERSERDI UNIT MARIHAT KABUPATEN SIMALUNGUN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

Hj. DEWI ANDRIANI, SE, MM

WILBY YUSNANDAR, SE, M.Si

Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Ketua



Sekretaris

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : NUR LIMI NAINGGOLAN
NPM : 1405160666
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/ESP~~)
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.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

NUR UMI NAINGGOLAN. NPM. 1405160666. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2018

Kinerja karyawan merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan guna untuk mencapai pemecahan masalah tertentu. Kinerja Karyawan dipengaruhi berbagai faktor diantaranya motivasi dan lingkungan kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan jumlah sampel 50 responden penelitian dengan teknik *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan angket yang di uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisa data menggunakan regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan Koefisien Determinasi.

Hasil uji t variabel motivasi terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} 0,188 < t_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,852 > 0,05$ bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Uji t variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} 2,739 > t_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,009 < 0,05$ bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F dengan $F_{hitung} 27,922 > F_{tabel} 3,20$ dan signifikan $0,000 < 0,05$ bahwa ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Nilai R-Square sebesar 0,543 menjelaskan bahwa 54,3% variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan dan 45,7% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatuhllahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah dan karuniayanya yang telah memberikan penulis kesehatan, kesempatan dan kemudahan untuk dapat menyelesaikan hasil skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan S1 di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun”** Dan tidak lupa shalawat beriringan salam penulis ucapkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang kita harapkan syafaatnya.

Dalam penyelesaiannya skripsi ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis banyak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Allah SWT atas berkah, rahmat, hidayah dan nikmat yang telah diberikan-Nya kepada penulis serta Rasulullah SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang kaya dengan ilmu pengetahuan.
2. Teristimewa untuk Kedua orang tua yang saya sayangi dan cintai serta adik saya yang selalu memberikan dukungan dan perhatian dan juga doanya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini. Kiranya ALLAH SWT membalas dengan segala berkatnya.
3. Bapak Drs.Agussani, MAP selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Hasrudy Tanjung, SE, M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman, SE, M.Si, Selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
8. Ibu Raihanah Daulay,SE,M.Si Selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal.
9. Bapak dan ibu dosen serta pegawai-pegawai yang tidak bias penulis sebutkan satu per satu yang ada di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada pimpinan dan seluruh staf dan karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat yang telah membantu dalam proses penulisan skripsi ini.
11. Kepada Rizky Ilham Azura S.Pd yang telah mendukung dan memberikan semangat untuk menyusun proposal ini.
12. Seluruh sahabat Nurhidayah Asdayanti, Chaidatul Husna, Wahyuni Marpaung, Endah Sri Wardani, Annisa Hartika Lubis, Ayu Agustin. Yang telah memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk kesempurnaan guna di masa yang akan datang.

Wassalammualaikum warrahmatullahi wabarakatuh

Medan, Maret 2018
Hormat saya

Nur Umi Nainggolan

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan	8
b. Arti Penting Kinerja Karyawan	9
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja.....	10
d. Indikator-indikator Kinerja	12
2. Motivasi.....	13
a. Pengertian Motivasi.....	13
b. Teori Motivasi	14
c. Tujuan dan Faktor-faktor Motivasi	18
d. Indikator-indikator Motivasi	20
3. Lingkungan Kerja.....	21
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	21
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	23
c. Faktor-faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja	24
d. Indikator-indikator Lingkungan Kerja	25
B. Kerangka Konseptual.....	27
C. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Pendekatan Penelitian.....	31
B. Defenisi Operasional	31
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45

A. Deskripsi Hasil Penelitian	45
1. Identitas Karakteristik Responden	45
2. Deskripsi Variabel Penelitian	48
B. Pembahasan	55
1. Uji Asumsi Klasik.....	55
2. Uji Regresi Linear Berganda	59
3. Uji Hipotesis	60
4. Koefisien Determinasi	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan	68
B. Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja	31
Tabel III.2 Indikator Motivasi	32
Tabel III.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	33
Tabel III.4 Pelaksanaan Penelitian.....	33
Tabel III.5 Skala Likert.....	35
Tabel III.6 Uji validitas untuk variabel kinerja.....	36
Tabel III.7 Uji validitas untuk variabel motivasi	37
Tabel III.8 Uji validitas untuk variabel lingkungan kerja.....	37
Tabel III.9 Hasil uji reliabilitas untuk variabel X1, X2, dan Y	39
Tabel IV.1 Skala likert.....	45
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	47
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	47
Tabel IV.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan	48
Tabel IV.7 Skor angket untuk variabel kinerja karyawan	49
Tabel IV.8 Skor angket untuk variabel motivasi	51
Tabel IV.9 Skor angket untuk variabel lingkungan kerja.....	53
Tabel IV.10 Coefficients.....	57
Tabel IV.11 Regresi linear berganda	59
Tabel IV.12 Uji t.....	61
Tabel IV.13 Uji F.....	63
Tabel IV.14 Koefisien determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	28
Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	28
Gambar II.3 Kerangka Konseptual	29
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis t.....	42
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis F.....	44
Gambar IV.1 Histogram.....	55
Gambar IV.2 Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot.....	56
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	58
Gambar IV.4 Kriteria pengujian hipotesis 1	61
Gambar IV.5 Kriteria pengujian hipotesis 2	62
Gambar IV.6 Kriteria pengujian hipotesis 3	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era perdagangan bebas pada saat ini, terjadi iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang menuntut organisasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Tingkat kompetisi yang tinggi menuntut setiap organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan. Salah satu masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan untuk meningkatkan profitabilitas perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, untuk itu perusahaan harus lebih meningkatkan dan mengintensifkan pemberian motivasi dan lingkungan yang baik yang sangat dibutuhkan kepada seluruh karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. (Kasmir, 2016, hal 182)

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah karyawan yang mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan kepadanya. Penilaian kinerja dilakukan perusahaan untuk melihat kinerja karyawan sehingga dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut memuaskan atau kurang memuaskan. Kinerja karyawan yang baik

atau memuaskan harus dipertahankan oleh perusahaan dan bagaimana cara perusahaan memotivasi karyawan agar terus mampu mempertahankan kinerja mereka yang menguntungkan perusahaan. Kinerja karyawan yang kurang memuaskan perlu dievaluasi penyebabnya dan apakah berasal dari individu karyawan tersebut atau berasal dari perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor kemampuan, motivasi dan faktor lingkungan kerja. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan handal yang memiliki prestasi yang baik.

Keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup merupakan hal yang paling mendasar yang mendorong karyawan untuk bekerja. Ketika karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka karyawan harus mampu menghasilkan kinerja yang baik agar perusahaan dapat mempertahankannya. Dalam proses pencapaian kinerja karyawan, perusahaan harus mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan tersebut, agar membuat mereka terus menghasilkan kinerja yang memuaskan. Perusahaan harus memahami bagaimana memotivasi atau mendorong karyawan mereka untuk menghasilkan kinerja dan mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Kasmir, 2016, hal 190). Memberikan kesempatan untuk jenjang karir yang lebih tinggi, kompensasi yang adil dan layak, fasilitas pekerjaan yang memadai, dan pengakuan atas kinerja memuaskan oleh pimpinan merupakan upaya yang diberikan perusahaan untuk memotivasi karyawan.

Dalam menjalankan pekerjaannya, setiap karyawan tidak terlepas dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri (Saydam, 2000, hal 226). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa lebih betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat.

PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) atau PTPN IV merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang mengusahakan perkebunan dan pengolahan komoditas kelapa sawit dan teh. PTPN IV memiliki 30 unit kebun yang mengelola budidaya kelapa sawit dan teh yang menyebar di 9 Kabupaten di Sumatera Utara, yaitu Kabupaten Langkat, Deli Serdang, Serdang Bedagai, Simalungun, Asahan, Labuhan Batu, Padang Lawas, Batubara dan Mandailing Natal. PTPN IV merupakan penggabungan dari PTP VI, PTP VII, dan PTP VIII yang terbentuk pada tahun 1996. PTPN IV memiliki 1 (satu) unit Kantor Pusat di Medan.

Berdasarkan wawancara pra *survey*, peneliti menemukan masalah pada perusahaan PTPN IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun, masih ditemukan adanya beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya pada saat jam kerja, dan ada sebagian karyawan tetap melaksanakan tugas perusahaan sampai tepat jam istirahat. Selain itu ada beberapa karyawan terlambat untuk kembali bekerja setelah jam makan siang. Itu berarti para karyawan telah melanggar peraturan yang ada di perusahaan PTPN IV. Hal ini disebabkan kurangnya kesadaran diri para karyawan karena kurangnya pemberian motivasi kerja dalam bentuk pesan penyemangat kerja yang diberikan oleh pimpinan dalam melaksanakan tugasnya. Sehingga motivasi karyawan menurun dan kinerja karyawan ikut menurun.

Tetapi ada hal lain yang membuat para karyawan banyak lalai dalam mengerjakan tugas dikarenakan oleh faktor lingkungan. Kurangnya perhatian khusus di berbagai tempat kerja mereka juga menjadi penyebab turunnya kinerja para karyawan. Seperti belum memadai fasilitas di ruang pengarsipan sehingga data tersusun kurang rapi, ruang kerja yang tidak begitu luas membuat para karyawan kurang nyaman saat menjalankan tugas, perusahaan tidak memiliki inventaris komputer sendiri sehingga para karyawan sedikit kesulitan untuk menyelesaikan tugasnya, sering terjadinya kerusakan jaringan internet sehingga menghambat pengiriman data ke pusat. Oleh karena itu pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal diatas, masalah yang dapat diidentifikasi penulis dalam peneliti ini adalah :

1. Kurangnya motivasi kerja dalam bentuk pesan penyemangat kerja dari pimpinan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan
2. Beberapa karyawan mengalami keterlambatan kembalinya untuk bekerja setelah jam makan siang.
3. Kurang memadainya fasilitas yang ada di lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan tugas di perusahaan.

C. Batasan dan Rumusan masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat dan menyadari keterbatasan waktu dan pengetahuan maka penulis hanya membatasi masalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Namun dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel saja yaitu motivasi dan lingkungan kerja fisik, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

2. Rumusan Masalah

Dengan memperhatikan permasalahan yang telah penulis kemukakan diatas, untuk lebih terarah dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan, penulis memutuskan permasalahan yang akan di bahas nantinya di dalam skripsi ini dalam bentuk pertanyaan:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun ?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian melakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

2. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan sebuah penelitian, seorang peneliti pasti menginginkan ada manfaat baik untuk dirinya sendiri maupun untuk orang lain pada umumnya. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dengan adanya penelitian ini sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan pertimbangan perusahaan dalam pengambilan keputusan dan untuk pengembangan di bidang sumber daya manusia yang lebih baik lagi, untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memotivasi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang baik, dan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia yang lebih baik dan lebih luas lagi khususnya pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut tentang manajemen sumber daya manusia khususnya terhadap pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu.

Setiap organisasi harus mampu memanfaatkan kemampuan penuh dari pada karyawannya dan haruslah memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan dan menyadari potensialnya. Dalam hal ini perusahaan berkewajiban meningkatkan kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawannya. Kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan tidak hanya mengacu kepada hal seperti kondisi kerja dan upah saja, tetapi sejauh mana karyawan dapat menggunakan kemampuannya menggeluti pekerjaan yang di minatnya dan memperoleh pengembangan kemampuan, keterampilan dan wawasan serta pola pikir.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2013, hal. 551) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang yang sepatutnya memiliki derajat kesesuaian dan tingkat kemampuan tertentu. Menurut Wibisono (2011, hal. 6) Kinerja adalah hasil kerja dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksudkan di sini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang memengaruhi kinerja karyawan/kelompok terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja, dan sebagainya.

Sedangkan pengaruh ekstern antara lain berupa peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan/kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu.

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 pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelolaan karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2014, hal. 259) menyatakan Pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam

melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik

Menurut Kasmir (2016, hal. 181) menyatakan arti penting kinerja karyawan adalah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dengan beberapa tujuan untuk memenuhi rasa tanggung jawab yang diberikan dan memperoleh kepuasan kerja atas pekerjaannya.

Dari beberapa pengertian maupun defenisi yang telah diungkapkan diatas maka dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan dengan menyangkut seluruh hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang dapat dinilai dari berbagai perilaku nyata seberapa jauh ia mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor Kemampuan

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

2) Faktor Motivasi

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Sutrisno, 2010, hal 176-177)

yaitu:

- 1) Efektifitas dan efesiensi
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin kerja
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan faktor-faktor tersebut:

1) Efektivitas efesiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efesiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

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

3) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala peraturan yang telah ditentukan.

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 dan *outcome* yang di peroleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini di gunakan untuk menyakinkan bahwa kinerja hari demi hari membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran dalam rencana strategis. Mangkunegara (2011, hal 75), menyebut bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya indikator tersebut:

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya di sertai 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) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang di bebaskan kepadanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.

4) Sikap

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi (*motivation*) dapat diartikan sebagai kekuatan yang muncul dari dalam ataupun dari luar diri seseorang dan membangkitkan semangat serta ketekunan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Motivasi pekerja akan memengaruhi produktivitasnya, dan sabagai bagian dari tugas seseorang manajer adalah menyalurkan motivasi ke arah pencapaian tujuan organisasi. Pembahasan tentang motivasi membantu para manajer untuk memahami apa yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, apa yang memengaruhi keputusannya dalam mengambil suatu tindakan dan mengapa mereka tetap melakukan tindakan tersebut dalam kesehariannya.

Menurut Mathis & Jackson (2006, hal 312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Menurut Wilson (2012, hal 332) Motivasi adalah proses dalam menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai sasaran. Menurut Samsudin (2010, hal 281) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat. 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. Teori Motivasi

1) Teori Prestasi (*Achievement*) dari McClelland

Teori ini mengklasifikasi motivasi berdasarkan akibat suatu kegiatan berupa prestasi yang dicapai, termasuk juga dalam bekerja. Dengan kata lain kebutuhan berprestasi merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam hubungannya dengan Teori Maslow, berarti motivasi ini terkait dengan kebutuhan pada urutan yang tinggi, terutama kebutuhan aktualisasi diri dan kebutuhan akan status dan kekuasaan.

2) Teori Penguatan (*Reinforcement*)

Teori ini banyak dipergunakan dan fundamental sifatnya dalam proses belajar, dengan mempergunakan prinsip yang disebut “Hukum Ganjaran *Law of effect*”. Hukum itu mengatakan bahwa suatu tingkah laku yang mendapat ganjaran menyenangkan akan mengalami penguatan dan cenderung untuk diulangi. Misalnya setiap memperoleh nilai baik dalam belajar mendapat pujian atau hadiah, maka cenderung untuk dipertahankan dengan mengulangi proses belajar yang pernah dilakukan. Demikian pula sebaliknya suatu tingkah laku yang tidak mendapat ganjaran, tidak akan mengalami penguatan, karena cenderung tidak diulangi, bahkan dihindari.

3) Teori Harapan (*Expectancy*)

Teori ini berpegang pada prinsip yang mengatakan: “terdapat hubungan yang erat antara pengertian seseorang mengenai suatu tingkah laku, dengan hasil yang ingin diperolehnya sebagai harapan.” Dengan demikian berarti juga harapan merupakan energi penggerak untuk melakukan

suatu kegiatan, yang karena terarah untuk mencapai sesuatu yang diinginkan disebut “usaha.” Usaha di lingkungan para pekerja dilakukan berupa kegiatan yang disebut bekerja, pada dasarnya didorong oleh harapan tertentu. Usaha yang dapat dilakukan pekerja sebagai individu dipengaruhi oleh jenis dan kualitas kemampuan yang dimilikinya, yang diwujudkan berupa keterampilan/keahlian dalam bekerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi motivasi bagi manusia termasuk pekerja adalah sebagai berikut :

- a) Motivasi berfungsi sebagai energi atau motor penggerak bagi manusia, ibarat bahan bakar pada kendaraan.
- b) Motivasi merupakan pengatur dalam memilih alternatif di antara dua atau lebih kegiatan yang bertentangan. Dengan memperkuat suatu motivasi, akan memperlemah motivasi yang lain, maka seseorang hanya akan melakukan satu aktivitas dan meninggalkan aktivitas yang lain.
- c) Motivasi merupakan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas. Dengan kata lain setiap orang hanya akan memilih dan berusaha untuk mencapai tujuan, yang motivasinya tinggi dan bukan mewujudkan tujuan yang lemah motivasinya. Sehubungan dengan uraian-uraian di atas, secara sederhana dapat dibedakan dua bentuk motivasi kerja. Kedua bentuk tersebut adalah sebagai berikut :

(1) Motivasi Intrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya. Dengan kata lain motivasi ini bersumber dari pekerjaan yang dikerjakan, baik karena mampu memenuhi kebutuhan, atau menyenangkan, atau memungkinkan mencapai suatu tujuan, maupun karena memberikan harapan tertentu yang positif di masa depan. Misalnya

pekerja yang bekerja secara berdedikasi semata-mata karena merasa memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal.

(2) Motivasi Ekstrinsik.

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Misalnya berdedikasi tinggi dalam bekerja karena upah/gaji yang tinggi, jabatan/posisi yang terhormat atau memiliki kekuasaan yang besar, pujian, hukuman dan lain-lain. Di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terlihat kecenderungan penggunaan motivasi ekstrinsik lebih dominan daripada motivasi intrinsik. Kondisi itu terutama disebabkan tidak mudah untuk menumbuhkan kesadaran dari dalam diri pekerja, sementara kondisi kerja di sekitarnya lebih banyak menggiringnya pada mendapatkan kepuasan kerja yang hanya dapat dipenuhi dari luar dirinya. Dalam kondisi seperti tersebut di atas, maka diperlukan usaha mengintegrasikan teori-teori motivasi, untuk dipergunakan secara operasional di lingkungan organisasi/perusahaan. Bagi para manajer yang penting adalah cara memberikan makna semua teori yang telah diuraikan di atas, agar dapat dipergunakan secara operasional/praktis dalam memotivasi para bawahannya.

Di antaranya adalah dalam bentuk pemberian ganjaran yang cenderung paling banyak dipergunakan. Dalam rangka memotivasi para pekerja, setidaknya terdapat 3 tanggung jawab utama seorang manajer. Ketiga tanggung jawab itu adalah:

- a) Merumuskan batasan pelaksanaan pekerjaan bawahannya. Dalam rumusan tersebut harus jelas jenis/jumlah (kuantitatif) dan bobot (kualitatif) tugas-tugas yang menjadi wewenang dan tanggung jawab setiap bawahannya.

- b) Menyediakan dan melengkapi fasilitas untuk pelaksanaan pekerjaannya, agar bagi pekerja yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak menjadi hambatan untuk melaksanakannya secara maksimal.
- c) Memilih dan melaksanakan cara terbaik dalam mendorong atau memotivasi pelaksanaan pekerjaan para bawahannya.

c. Tujuan dan Faktor-faktor Motivasi Kerja

1) Tujuan Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasa tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. (Saydam, 2000, hal 328) mengemukakan sebagai berikut. Pada hakikatnya tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk:

- a) Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan.
- b) Meningkatkan gairah dan semangat kerja.
- c) Meningkatkan disiplin kerja.
- d) Meningkatkan prestasi kerja.
- e) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- f) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi.
- g) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut ini dikemukakan tujuan pemberian motivasi kerja kepada para karyawan adalah untuk mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut di atas, berikut dapat dikemukakan bahwa dalam pemberian motivasi, sebenarnya terkandung makna bahwa setiap pegawai perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan, dan kekurangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seorang pegawai berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh

faktor-faktor *ratio* (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tepat sasaran. Jadi perubahan perilaku di sini adalah perilaku kerja, dalam arti bahwa pemberian motivasi kepada para pegawai, agar mereka tetap bersedia melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kecakapan yang mereka miliki.

Oleh karena itu, diharapkan mereka bukan saja asal mau bekerja, tetapi juga yang terpenting adalah pekerjaan itu sesuai dengan apa yang diinginkan oleh organisasi. Selanjutnya, tujuan pemberian motivasi kepada para karyawan adalah meningkatkan gairah dan semangat kerja.

2) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Berkaitan dengan bahasan tentang faktor-faktor motivasi kerja ini, berikut dikemukakan beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen sumber daya manusia. (Saydam 2000, hal 370) mengemukakan sebagai berikut “Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri.
- b) Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi. Munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain. Semua ini telah menunjukkan terjadinya ketidakseimbangan dan ketidakharmonisan hubungan kerja antara organisasi dengan pegawainya.

Ketidakharmonisan tersebut merupakan gambaran adanya sesuatu yang tidak beres dalam organisasi, yaitu adanya rasa ketidakpuasan pegawai terhadap perlakuan buruk pimpinan organisasi. Bila organisasi tetap konsisten memperlakukan pegawai dengan baik, memberikan hak-hak mereka dengan baik, tentu tidak timbul keresahan demikian yang bisa menimbulkan kerugian bagi kedua belah pihak. Oleh karena itu, organisasi harus dapat menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya dengan tetap memberikan segala hak-hak mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku. Begitu pula, dengan ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan stres atau tekanan batin dan goncangan mental yang besar bagi para pegawai. Selanjutnya, dari sisi lain dapat dikemukakan bahwa faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, kebosanan dan kepuasan kerja. (Saydam, 2000, hal 370-371)

Sedangkan faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja.

d. Indikator-indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Adapun indikator-indikator motivasi kerja pegawai menurut Mangkunegara (2011, hal.

111) meliputi :

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan
- 7) Hubungan dan rekan kerja
- 8) Pemanfaat waktu

Berikut penjelasannya :

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan merencanakan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas, yaitu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
- 7) Hubungan dan rekan kerja, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, hal ini di sebabkan 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. Jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. 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. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

Menurut Kasmir (2016, hal 192) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut Sutrisno (2009, hal 118) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaran kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Serdamayanti (2009, hal 31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja tersebut meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja. Tempat kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memberikan motivasi bagi pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya, akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan daya kreativitas. Oleh sebab itu,

pimpinan organisasi yang mempunyai kreativitas tinggi, akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial untuk mengaktualisasikan diri. Adapun kebutuhan-kebutuhan suatu organisasi, antara lain kebutuhan fisiologis dasar misalnya pakaian, makan, rumah, serta fasilitas-fasilitas dasar lain yang berguna untuk kelangsungan hidup karyawan. Selanjutnya, kebutuhan rasa aman misalnya lingkungan kerja yang aman dari segala gangguan berbentuk ancaman, keamanan jabatan, status kerja yang pasti, aman atas sarana maupun prasarana yang dipergunakan.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja dibentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen instansi selanjutnya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009, hal 22) mengemukakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik :

Berikut penjelasannya:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah “semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi ke dalam 2 (dua) kategori, yaitu:

a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya; temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen-komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan. bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yaitu:

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Ahyari (2006, hal. 128) yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Ruang gerak
- 5) Keamanan kerja

Berikut penjelasannya :

1) Penerangan

Penerangan adalah cukupnya sinar yang masuk kedalam ruang kerja masing-masing karyawan perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap.

2) Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara terlalu panas bagi karyawan akan dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para karyawan, sehingga akan menimbulkan kesalahan-kesalahan pelaksanaan pekerjaan.

3) Suara bising

Karyawan memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun kendaraan umum akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

4) Ruang gerak

Manajemen perusahaan perlu untuk memperhatikan ruang gerak yang memadai dalam perusahaan agar karyawan dapat leluasa bergerak dengan baik.

5) Keamanan kerja

Faktor penting yang perlu juga diperhatikan oleh perusahaan. Kondisi kerja yang aman akan membuat karyawan tenang dalam bekerja, sehingga meningkatkan produktivitas karyawan.

d. Indikator-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 dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2009, hal. 28) yaitu sebagai berikut :

- 1) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- 2) Sirkulasi udara ditempat kerja
- 3) Kebisingan ditempat kerja
- 4) Bau tidak sedap ditempat kerja
- 5) Keamanan ditempat kerja

Berikut penjelasannya:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauhan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

3) Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenaga kerjaan, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

4) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauhan disekitar tempat kerja yang dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauhan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

5) Keamanan ditempat kerja

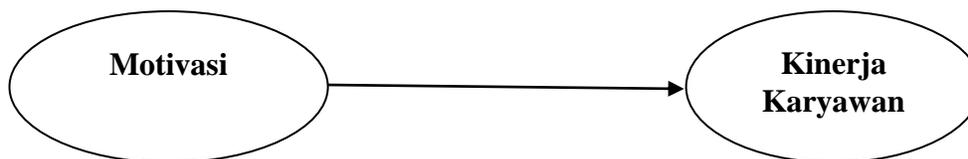
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja, oleh karena itu faktor keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (satpam).

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 (X1,X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (Y). Dalam hal ini akan disusun 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 memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Hasil penelitian Leonando Agusta (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya.

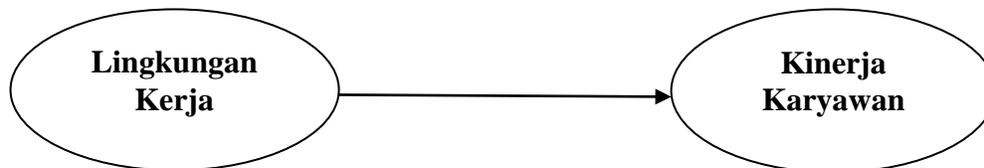


Gambar II.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

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 Sunyoto (2015, hal. 38) lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap gairah kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja. Hasil penelitian Joko Purnomo (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada dinas kehutanan dan perkebunan Kabupaten Jepara.

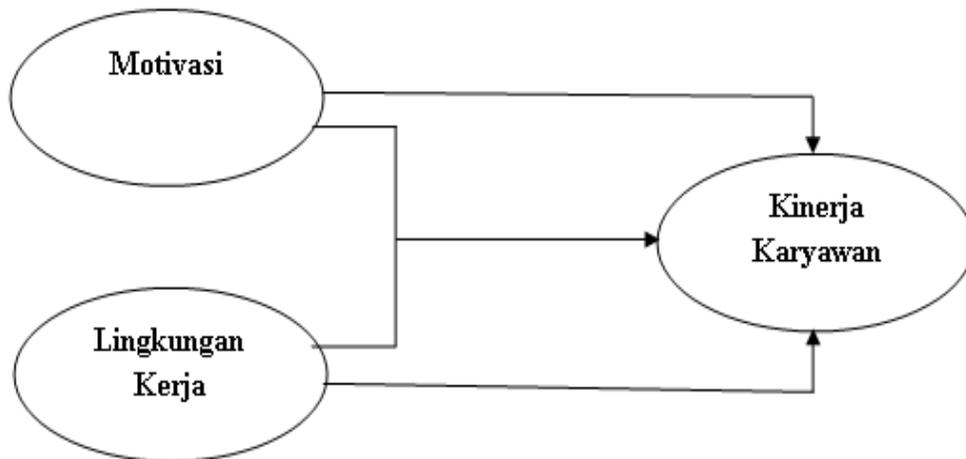


Gambar II.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Aktivitas kerja karyawan dapat berjalan dengan baik seiring dengan motivasi yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja yang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang dimiliki karyawan dan lingkungan kerja di perusahaan dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan karyawan. Adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. (Sutrisno, 2013 hal 151)

Hasil penelitian Kartika (2013) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Adia Graha Surabaya.



Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.
3. Ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

BAB III

METODOLOGI 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 variable dan tujuannya untuk mengetahui hubungan antara variable.

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 merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja. Dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi. Sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik.

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat tidaknya diandalkan
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2011, hal 75)

2. Motivasi (X1)

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 dilakukan 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	Kerja Keras
2	Orientasi masa depan
3	Tingkat cita-cita yang tinggi
4	Orientasi tugas dan keseriusan tugas
5	Usaha untuk maju
6	Ketekunan
7	Hubungan dan rekan kerja
8	Pemanfaatan waktu

Sumber: Mangkunegara (2011, hal 111)

3. Lingkungan kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik.

Tabel III.3
Indikator Lingkungan Kerja

No.	Indikator
1	Penerangan/cahaya ditempat kerja
2	Sirkulasi udara ditempat kerja
3	Kebisingan ditempat kerja
4	Bau tidak sedap
5	Keamanan

Sumber: Sedarmayanti (2009, hal 28)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

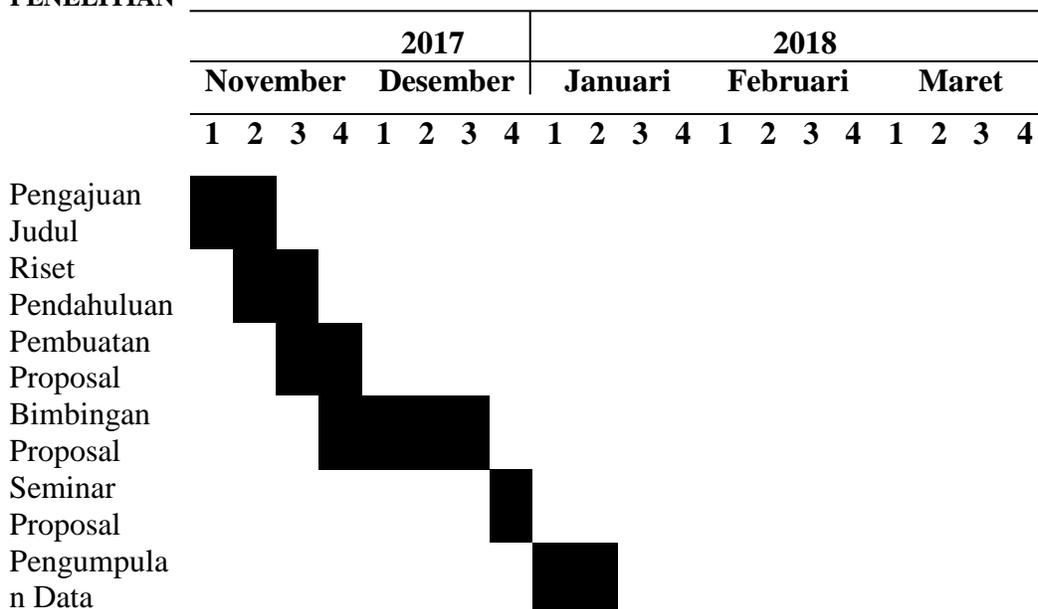
Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Kabupaten Simalungun.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan November 2017 sampai dengan bulan Maret 2018.

Tabel III.4
Pelaksanaan Penelitian
WAKTU PENELITIAN

KEGIATAN PENELITIAN



D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2008, hal. 115) mengatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Menurut Azuar Juliandi & Irfan (2015, hal. 50) populasi merupakan totalitas dan seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kebun Marihat, yang berjumlah 50 karyawan.

2. Sampel

Sugiyono (2008, hal. 116) menyatakan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penentuan sampel penulis menggunakan metode sensus (sampling jenuh) atau populasi karena seluruh karyawan tetap yang ada di kantor unit PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun hanya sebanyak 50 karyawan.

E. Teknik pengumpulan data

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

1. Angket (*Questioner*)

Angket adalah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

Tabel III.5
Skala Likert

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

Sumber: Sugiyono (2008, hal 199)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas..

a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian. Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

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

$\Sigma x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Hipotesisnya adalah:

a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]

b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).

b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

Tabel III. 6
Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.321 (positif)	0.023 < 0.05	Valid
2	0.312 (positif)	0.027 < 0.05	Valid
3	0.608 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.668 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.554 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
6	0.626 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.681 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.384 (positif)	0.006 < 0.05	Valid
9	0.365 (positif)	0.009 < 0.05	Valid
10	0.666 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0

Tabel III.6 menunjukkan bahwa 10 dari 10 kuisiioner kinerja karyawan memiliki nilai yang valid berjumlah 10 kuesioner, maka dengan demikian kuesioner tersebut dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel III.7
Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.352 (positif)	0.012 < 0.05	Valid
2	0.517 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.441 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
4	0.516 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
5	0.452 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
6	0.370 (positif)	0.008 > 0.05	Valid
7	0.625 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.564 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0.311 (positif)	0.028 < 0.05	Valid
10	0.478 (positif)	0.000 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

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

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

No	Nilai Korelasi	Nilai Probabilitas	Keterangan
1	0.607 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
2	0.522 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
3	0.599 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
4	0.440 (positif)	0.001 < 0.05	Valid
5	0.536 (positif)	0.004 < 0.05	Valid
6	0.398 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
7	0.542 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
8	0.478 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
9	0.533 (positif)	0.000 < 0.05	Valid
10	0.545 (positif)	0.001 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Tabel III.8 menunjukkan bahwa setiap kuisisioner dari kinerja pegawai memiliki nilai yang valid, maka dengan demikian dapat dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan dan membuktikan bahwa suatu instrument data dapat cukup dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah baik. Untuk menguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

(Azuar Juliandi 2014, hal 82)

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

k = Banyaknya butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,60$ maka instrument memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel III.9
Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Motivasi (X1)	0.686 > 0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.719 > 0.6	Reliabel
Kinerja (Y)	0.712 > 0.6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

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

F. 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. 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 ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi tersebut tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

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 (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point) menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Regresi Linier Berganda

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

$$\text{Rumus : } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

Kriteria :

1. Terjadinya korelasi positif apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang sama (berbanding lurus).
2. Terjadinya korelasi negative apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang berlawanan (berbanding terbalik).
3. Terjadinya korelasi nilai apabila perubahan antara variabel yang satu diikuti oleh variabel lainnya dengan arah yang tidak teratur.

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. Dihitung dengan rumus :

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

(Sugiyono 2010,hal.184)

Keterangan :

t = Nilai t hitung

r = Koefisien korelasi

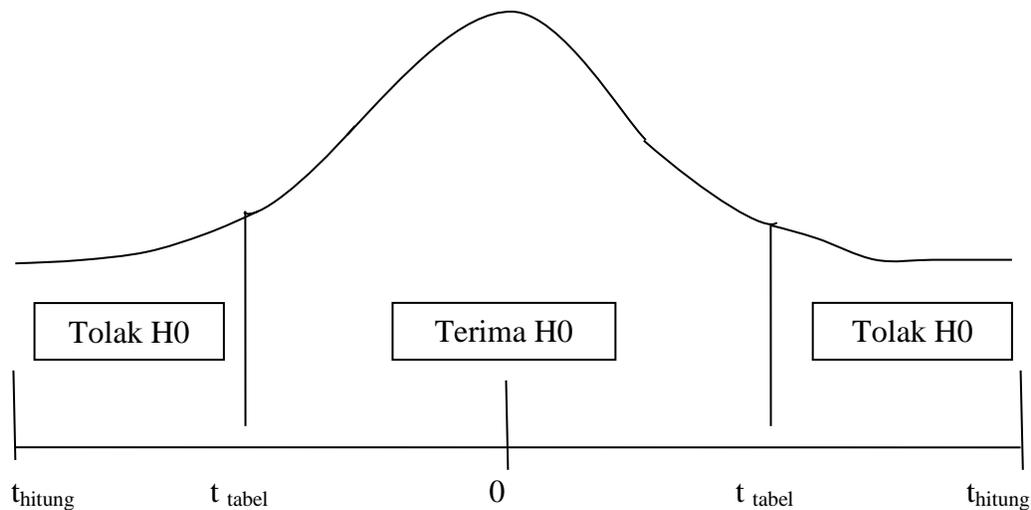
n = Banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

$H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel

bebas (x) dengan variabel terikat (y)

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



Gambar III.1
Kriteria Pengujian Hipotesis 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 :

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

Sugiyono(2012, hal:257)

Keterangan

F_h = nilai F hitung

R = Koefisiensi korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

Kriteria penerimaan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

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

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

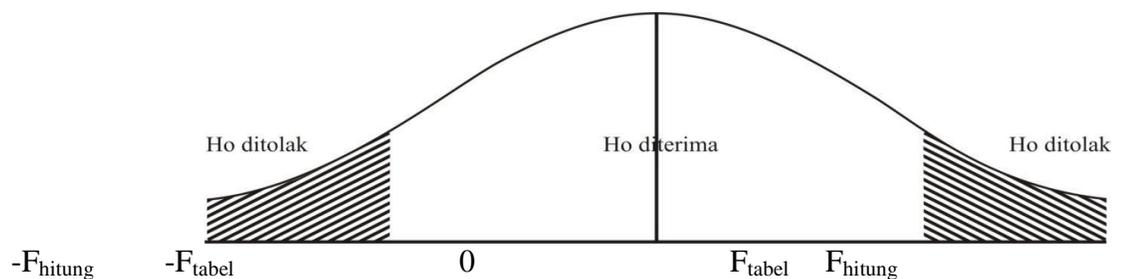
H_0 = tidak ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

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_{tabel} = nilai f dalam f berdasarkan n



Gambar III.2
Kriteria Pengujian Hipotesis F

4. Koefisien Determinasi (D)

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 :

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

Keterangan

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 50 orang Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel IV.1
Skala Pengukuran Likert

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

Sumber: Sugiyono (2008, hal 199)

Dan ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X1 dan X2 bebas (Motivasi dan Lingkungan kerja) maupun variabel terikat (kinerja karyawan).

1. Identitas Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh responden yang bekerja PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun sebanyak 50 orang, yang terdiri dari

beberapa karakteristik baik usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja dan jumlah tanggungan.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	37	74.0	74.0	74.0
	perempuan	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.2 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat 37 orang (74%) laki-laki , 13 orang (26%) perempuan. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui mayoritas responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30	27	54.0	54.0	54.0
	31 - 35	13	26.0	26.0	80.0
	36 - 40	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.3 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat yang berusia < 30 tahun 27 orang atau (54%), 31-35 tahun 13 orang atau (26%), 36 -40 tahun 10 orang atau (20,0%). Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden berusia < 30 tahun.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	6	12.0	12.0	12.0
	SMP	16	32.0	32.0	44.0
	SMA	14	28.0	28.0	72.0
	D3	7	14.0	14.0	86.0
	S1	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.4 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat pegawai yang berpendidikan SMP sebanyak 16 orang atau (32%), SMA sebanyak 14 orang atau (28%), D3 sebanyak 7 orang atau (14%) dan S1 sebanyak 7 orang atau (14%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun mayoritas berpendidikan SMP.

Tabel IV.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		masa bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	28	56.0	56.0	56.0
	11-20 tahun	16	32.0	32.0	88.0
	>20 tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Data Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.5 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat masa kerjanya 1-10 tahun sebanyak 28 orang atau (56%), 11-20 tahun sebanyak 16 orang atau (32%), >20 tahun 6 orang atau (12%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai PT.

Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun mayoritas masa kerjanya adalah 1-10 tahun.

Tabel IV. 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah Tanggungan

	Jumlah Tanggungan			Cumulative Percent
	Frequency	Percent	Valid Percent	
Val tidak ada tanggungan	4	8.0	8.0	8.0
id 1 tanggungan	12	24.0	24.0	32.0
2 tanggungan	18	36.0	36.0	68.0
3 tanggungan	13	26.0	26.0	94.0
4 tanggungan	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Berdasarkan Tabel IV.6 diatas menunjukkan bahwa dari 50 responden terdapat yang jumlah tanggungan sebanyak 2 orang sebanyak 18 orang atau (36%), 3 tanggungan sebanyak 13 orang atau (26%), tidak ada tanggungan sebanyak 4 orang atau (8%) dan yang memiliki 4 tanggungan sebanyak 3 orang atau (6%). Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun mayoritas jumlah tanggungannya adalah 2 orang tanggungan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu Kinerja (Y), Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). 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)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	15	30	20	40	15	30	0	0	50	100
2	1	2	8	16	12	24	24	48	5	10	50	100
3	0	0	11	22	20	40	18	36	1	2	50	100
4	0	0	20	40	26	52	4	8	0	0	50	100
5	0	0	11	22	20	40	18	36	1	2	50	100
6	0	0	20	40	26	52	4	8	0	0	50	100
7	0	0	15	30	19	38	14	28	2	4	50	100
8	0	0	12	24	25	50	12	24	1	2	50	100
9	0	0	16	32	18	36	15	30	1	2	50	100
10	0	0	11	22	20	40	18	36	1	2	50	100

Sumber : Data diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan, sebagian responden kurang setuju sebanyak 20 orang atau 40%.
2. Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan, sebagian responden menjawab tidak setuju sebanyak 24 oarang atau 48%.
3. Jawaban responden tentang Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 40%.
4. Jawaban responden tentang Saya selalu menetapkan target dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang atau 52%.
5. Jawaban responden tentang Saya selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 40%.
6. Jawaban responden tentang Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 oarang atau 52%.

7. Jawaban responden tentang Dalam bekerja saya dapat diandalkan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 38%.
8. Jawaban responden tentang Saya selalu datang/masuk dan pulang kerja tepat waktu, sebagian responden menjawab kurang setuju 25 orang atau 50 %.
9. Jawaban responden tentang Saya bersikap baik dalam bekerja di perusahaan sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 36 %.
10. Jawaban responden tentang Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 40%.

Kesimpulan secara umum bahwa kinerja karyawan pada umumnya masih rendah, artinya karyawan belum menggunakan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dimana persentasenya masih dibawah 60%.

Tabel IV.8
Skor Angket Variabel Motivasi (X1)

No	Variabel Motivasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4	11	22	8	16	23	46	6	12	50	100
2	0	0	12	24	22	44	14	28	2	4	50	100
3	1	2	15	30	29	58	5	10	0	0	50	100
4	1	2	20	40	26	52	3	6	0	0	50	100
5	0	0	11	22	20	40	18	36	1	2	50	100
6	0	0	16	32	19	38	13	26	2	4	50	100
7	0	0	16	32	19	38	13	26	2	4	50	100
8	1	2	12	24	25	50	11	22	1	2	50	100
9	2	4	12	24	22	44	12	24	2	4	50	100
10	0	0	16	32	19	38	13	26	2	4	50	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Karyawan selalu bekerja keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian responden menjawab tidak setuju sebanyak 23 orang atau 46%.
2. Jawaban responden tentang Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik karena dengan bekerja baik akan memberikan jenjang karir yang jelas, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang atau 44%.
3. Jawaban responden tentang Setiap karyawan selalu berusaha mencapai prestasikerja yang tinggi sesuai dengan cita-cita yang di inginkan, sebagian responden menjawab kurang Setuju 29 orang atau 58%.
4. Jawaban responden tentang Karyawan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan pekerjaan, sebagian responden menjawab kurang Setuju sebanyak 26 orang atau 52%.
5. Jawaban responden tentang Setiap karyawan selalu tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dan lebih baik, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 40%.
6. Jawaban responden tentang Karyawan selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 38%.
7. Jawaban responden tentang Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang Setuju sebanyak 19 orang atau 38%.

8. Jawaban respon tentang Setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan, sebagian responden menjawab kurang setuju 25 orang atau 50%.
9. Jawaban responden tentang Setiap karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan, sebagian responden menjawab sangat kurang setuju 22 orang atau 44%.
10. Jawaban responden tentang Atasan selalu memberikan pengarahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang atau 38%.

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi karyawan dalam bekerja belum maksimal, artinya terdapat beberapa karyawan yang belum mendapatkan dorongan maupun motivasi dari perusahaan dimana persentasenya jawaban responden lebih banyak menjawab kurang setuju. Sewajarnya perusahaan memberikan dan meningkatkan motivasi kepada karyawan agar kinerja meningkat.

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

No	Variabel Lingkungan Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	24	48	13	26	8	16	5	10	50	100
2	0	0	22	44	12	24	14	28	2	4	50	100
3	4	8	5	10	15	30	15	30	11	22	50	100
4	0	0	26	52	20	40	4	8	0	0	50	100
5	0	0	11	22	20	40	18	36	1	2	50	100
6	0	0	8	16	21	42	18	36	3	6	50	100
7	0	0	19	38	15	30	14	28	2	4	50	100
8	6	12	25	50	6	12	12	24	1	2	50	100
9	5	10	21	42	10	20	11	22	3	6	50	100
10	6	12	19	38	10	20	13	26	2	4	50	100

Sumber : Data Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Penerangan yang tersedia sudah cukup membantu, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 24 orang 48%.
2. Jawaban responden tentang Penerangan di tempat kerja sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 44%.
3. Jawaban responden tentang Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju dan tidak setuju sebanyak 15 orang atau 30%.
4. Jawaban responden tentang Sirkulasi udara di ruang kerja mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 26 orang atau 52%.
5. Jawaban responden tentang Dengan adanya musik tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju sebanyak 20 orang atau 40%.
6. Jawaban responden tentang Kebisingan di ruang kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sebagian responden menjawab kurang setuju 21 orang atau 42%.
7. Jawaban responden tentang Kebersihan lingkungan kerja yang berada di perusahaan sudah sangat baik, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 19 orang atau 38%.
8. Jawaban responden tentang Kebersihan lingkungan kerja yang bersih dapat membuat kenyamanan bagi karyawan, sebagian responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 50 %.
9. Jawaban responden tentang Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman, sebagian responden menjawab setuju 21 orang atau 42%.

10. Jawaban responden tentang Keamanan di tempat kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman, sebagian responden menjawab setuju 19 orang atau 38%.

Kesimpulan secara umum bahwa lingkungan kerja karyawan sudah sesuai namun belum maksimal, artinya perusahaan telah menyediakan lingkungan kerja yang diinginkan oleh para karyawan berupa kenyamanan dan keamanan dimana persentasenya kurang dari 60%. Peningkatan lingkungan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan.

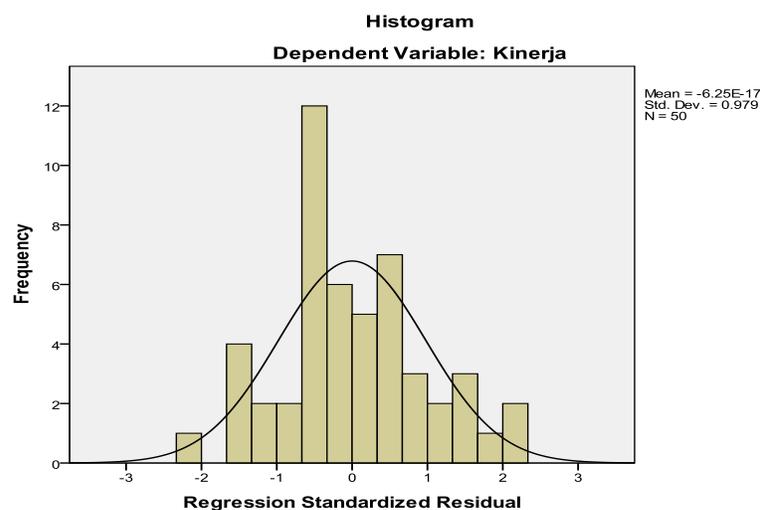
B. Pembahasan

1. Uji asumsi klasik

Pengujian berharap ada tidaknya pelanggaran terhadap asumsi-asumsi klasik yang merupakan dasar dalam model regresi linier berganda. Hal ini dilakukan sebelum pengujian hipotesis meliputi:

a. Uji Normalitas

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

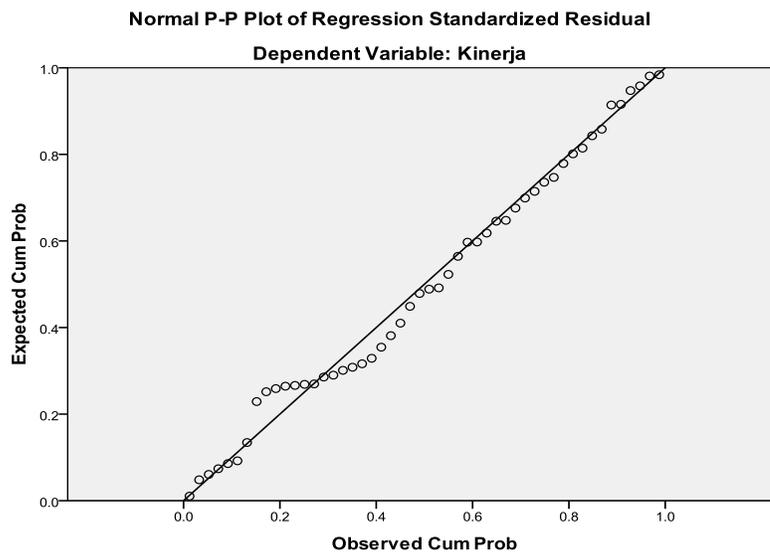


Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Gambar IV. 1 Uji Normalitas Histogram

Hasil uji normalitas diatas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram diatas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan menggunakan grafik P-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.



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)
Gambar IV.2 Uji Normalitas Normal P-Plot

Berdasarkan pada gambar IV.2 tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan 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 dilakukan untuk melihat apakah ada model regresi ditemukan ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai tolerance. Nilai untuk menunjukkan ada tidaknya multikolinearitas adalah jika nilai tolerance $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 maka nilai terdapat multikolinearitas antar variabel independent. Berikut adalah hasil uji multikolinearitas.

Tabel IV.10
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.394	2.537
Lingkungan kinerja	.394	2.537

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

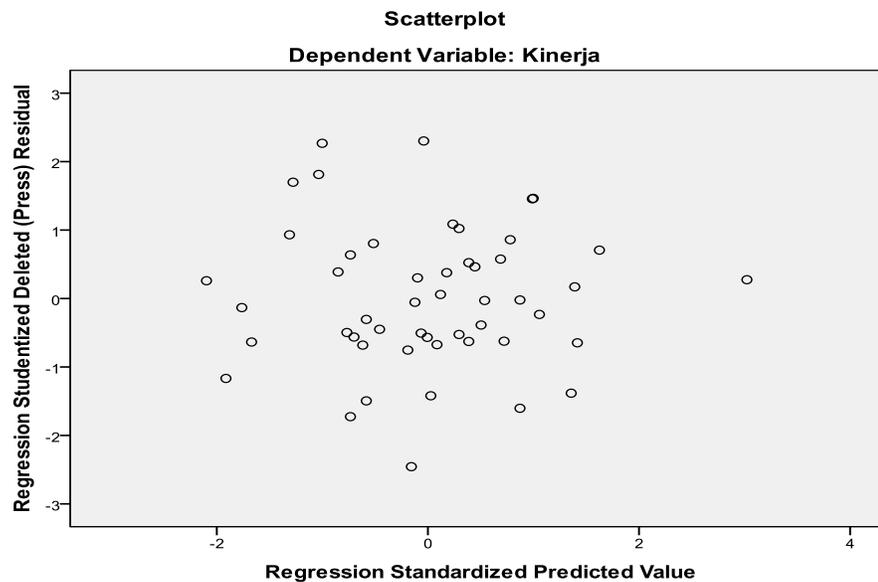
Dari tabel diatas, terlihat bahwa variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai angka nilai *tolerance* $0,394 \geq 0,10$ dan nilai VIF $2,537 \leq 10$, hal ini berarti bahwa regresi yang dipakai untuk dua variabel independent tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

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.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak

ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0 (2018)

Gambar IV.3 : Grafik heterokedastisitas

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 Linear Berganda

Setelah semua syaratasumsi 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 Unit Marihat Kabupaten Simalungun pada tabel IV. .Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta

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

X1 = Motivasi

X2 = Lingkungan Kerja

Tabel IV.11
Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.694	3.095		2.163	.036
Motivasi	.049	.260	.048	.188	.852
Lingkungan Kerja	.737	.269	.693	2.739	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 18.0 (2018)

Dari Tabel IV.11 diatas dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,694 + 0,049 X_1 + 0,737 X_2$$

Model persamaan regresi berganda tersebut bermakna:

- Nilai Konstanta sebesar 6,694 menunjukkan 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 6,694.
- Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,049$ menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV

Unit Marihat Kabupaten Simalungun sebesar 4,9 % kontribusi yang diberikan Motivasi terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV. diatas.

- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,737$ menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun sebesar 73,7 % kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV. diatas

3. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

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

Nilai t untuk $df = n - 2$, $df = 50 - 2 = 48$ adalah 2,011 $t_{tabel} \alpha = 0.05$

Tabel IV.12
Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.694	3.095		2.163	.036
Motivasi	.049	.260	.048	.188	.852
Lingkungan Kerja	.737	.269	.693	2.739	.009

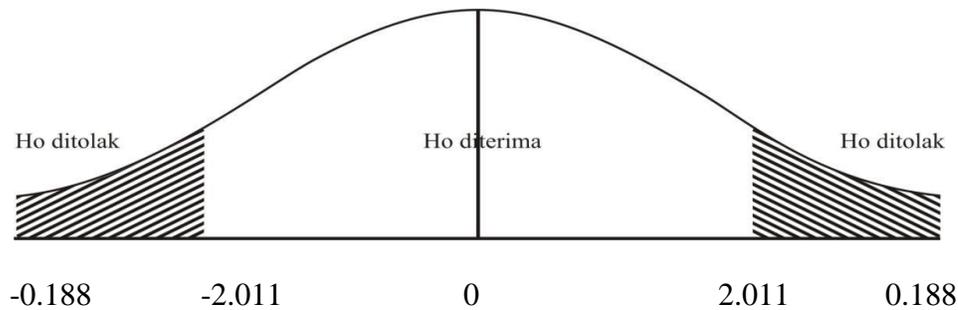
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari pengujian secara parsial pengaruh motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 0,188 sedangkan $t_{tabel} = 2.011$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.852 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini

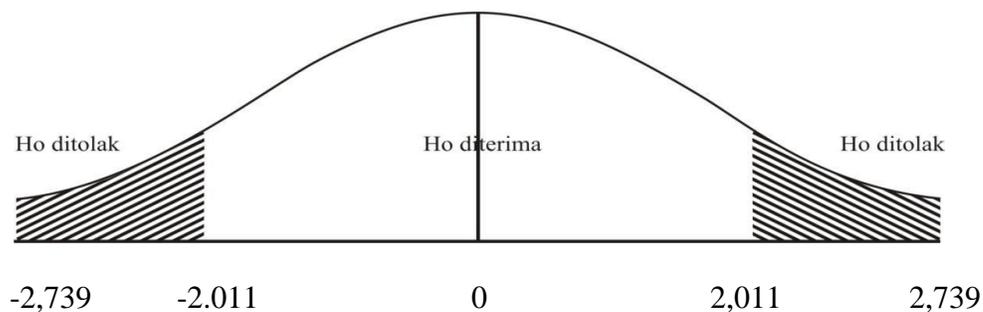
menunjukkan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,739 sedangkan $t_{tabel} = 2.011$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

b. Uji Simultan (Uji F)

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

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

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda

K = Jumlah variabel Independen

N = Jumlah anggota sampel

F = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} .

Tabel IV.13
Uji Simultan (Uji-f)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	403.175	2	201.588	27.922	.000 ^a
	Residual	339.325	47	7.220		
	Total	742.500	49			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

Dari tabel IV. 13 Diatas dapat diketahui :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47 \text{ adalah } 3,20$$

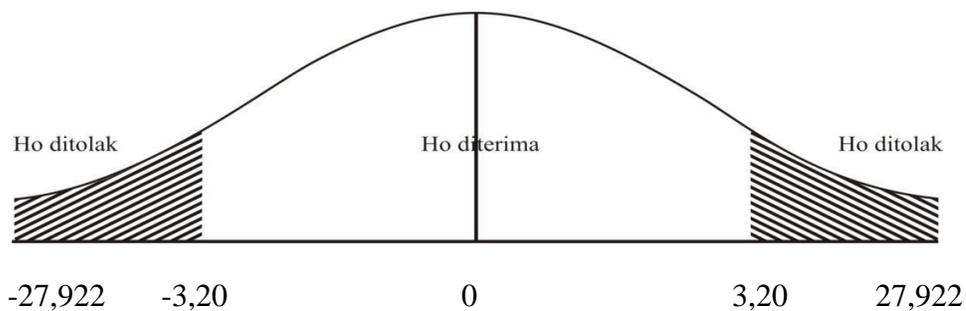
$$F_{\text{hitung}} = 27,922$$

$$F_{\text{tabel}} = 3,20$$

Kriteria Pengujian :

1. Jika nilai $>$ maka H_0 ditolak, sehingga ada pengaruh signifikan antarvariabel bebas dengan variabel terikat.
2. Jika nilai $<$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari tabel ANOVA diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $27,922 > F_{tabel}$ 3,20 dengan sig 0,000 $<$ 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 terhadap kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.



Gambar IV.6
Kriteria Pengujian Hipotesis 3

4. Koefisien Determinasi (D)

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

Tabel IV.14
Koefisien Determinasi

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	.737 ^a	.543	.524	2.68695	.543	27.922	2	47	.000	1.600

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 18.0 (2018)

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.543 \times 100\% \\ &= 54,3 \% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas dapat dilihat nilai R Square dalam model regresi adalah 0,543 menunjukkan 54,3 % variabel kinerja karyawan dipengaruhi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Hasil Temuan Penelitian

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

a. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} sebesar 0,188 sedangkan $t_{tabel} = 2.011$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.852 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan teori Hasibuan (2007, hal. 95) bahwa motivasi sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan bekerja. Untuk itu pentingnya atasan memberikan motivasi kepada karyawan agar kinerja meningkat.

Didalam perusahaan apabila motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawannya maka pemimpin perusahaan harus lebih teliti untuk memberikan motivasi agar terciptanya semangat karyawan dalam memberikan kinerja terbaiknya.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,739 sedangkan $t_{tabel} = 2.011$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ 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 Ardana (2012, hal. 208) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, selain itu kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien.

c. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} 27,922 > F_{tabel} 3,20$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.

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 didukung oleh teori Nitisemito (2009, hal. 39) yang mengemukakan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,543 menunjukkan 54,3 % variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} sebesar 0,188 sedangkan $t_{tabel} = 2.011$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.852 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun.
2. Dari hasil pengujian diatas, terlihat bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dibuktikan dari hasil uji t dengan hasil t_{hitung} sebesar 2,739 sedangkan $t_{tabel} = 2.011$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.009 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil pengujian diatas diketahui bahwa $27,922 > 3,20$ dengan sig $0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Nilai R Square dalam model regresi adalah 0,543 menunjukkan 54,3 % variabel kinerja

karyawan (Y) dipengaruhi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Sisanya 45,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Melihat kenyataan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diharapkan mampu memberikan motivasi dan dukungan terhadap karyawan. Agar karyawan lebih bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas nya. Sehingga kinerja karyawan bisa meningkat.
2. Melihat kenyataan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, sebaiknya atasan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun agar kinerja karyawan meningkat.
3. Melihat kenyataan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja hendaknya keadaan lingkungan kerja dikondisikan senyaman mungkin agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih memaksimalkan kinerja karyawan tersebut supaya tujuan perusahaan yang disepakati bersama tercapai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Azuar Juliandi Irfan, (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UmsuPRESS
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan ke Tiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke Satu, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Moh. Pabundu Tika. (2010), *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan ke Tiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nela Pima Rahmawanti. (2014). Jurnal : *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Prama Malang Utara)*.
- Priyono Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Richard L. Daft. (2011). *Era Baru Manajemen*, Edisi Sembilan, Jakarta : Salemba Empat.
- Sutrisno Edy (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke Empat, Jakarta : Prenadamadia Group.
- Suri Mustika Dewi. (2017). Skripsi : *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Divisi Regional I Sumatera Utara*.
- Windi Puspita Dian Sari Hasibuan. (2013). Skripsi : *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Kantor Pusat Medan*.
- Yofanda Budi Pratama. (2015). Skripsi : *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Sleman*.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : NUR UMI NAINGGOLAN
Tempat/Tgl lahir : Tanjung Balai, 10 November 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Maria Ulfa Santoso GG. Siku-siku LK.III
Anak ke : 1 dari 2 Bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Masli
Ibu : Salmah
Alamat : Jl. Maria Ulfa Santoso GG. Siku-siku LK.III

Pendidikan Normal

1. SD Negeri 017973 Kisaran tamat tahun 2007
2. SMP Negeri 2 Kisaran tamat tahun 2010
3. SMA Negeri 2 Kisaran tamat tahun 2013
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara 2018

Medan, Maret 2018

Nur Umi Nainggolan

Skor Lingkungan Keja (X2)											
No	Skor Variabel Motivasi (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	5	5	3	3	4	5	2	2	35
2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	29
3	1	4	4	3	4	1	2	3	3	2	27
4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	27
5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
6	1	3	3	4	4	4	3	2	2	3	29
7	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	25
8	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	31
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
10	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	35
11	2	3	3	3	2	1	4	3	3	4	28
12	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	33
13	2	3	4	3	2	1	4	4	4	4	31
14	2	2	3	3	2	2	2	3	5	2	26
15	4	3	3	4	4	2	1	4	4	1	30
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
17	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	36
18	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	31
19	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22
20	2	4	2	3	2	2	2	3	5	2	27
21	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	31
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	24
24	3	3	4	4	2	4	4	3	1	4	32
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
26	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	29
27	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	33
28	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	31
29	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	28
30	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	33
31	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	29
32	2	3	3	3	1	3	4	3	3	4	29
33	1	2	4	4	4	4	4	2	2	4	31
34	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	27
35	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	29
36	1	3	4	3	2	4	4	3	3	4	31
37	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
38	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	30
39	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
40	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	31
41	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	30
42	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	31
43	1	1	2	3	3	2	4	4	4	4	28
44	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
45	4	2	4	3	2	4	1	1	1	1	23
46	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	29
47	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	31
48	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	24
49	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	23
50	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	25
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total

1	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	25
2	2	3	4	4	3	3	3	2	2	3	29
3	1	4	4	3	4	1	2	3	3	2	27
4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	3	27
5	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	28
6	1	3	3	4	4	4	3	2	2	3	29
7	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	25
8	2	3	4	3	2	3	4	3	3	4	31
9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
10	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	35
11	2	3	3	3	2	1	4	3	3	4	28
12	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	33
13	2	3	4	3	2	1	4	4	4	4	31
14	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	24
15	4	3	3	4	4	2	1	4	4	1	30
16	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
17	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	36
18	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	31
19	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22
20	2	4	2	3	2	2	2	3	3	2	25
21	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	31
22	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
23	1	3	3	3	2	2	2	3	3	2	24
24	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	34
25	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
26	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	29
27	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	33
28	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	31
29	4	3	2	4	3	2	2	3	3	2	28
30	4	2	4	4	2	3	4	3	3	4	33
31	3	2	3	3	3	3	4	2	2	4	29
32	2	3	3	3	1	3	4	3	3	4	29
33	1	2	4	4	4	4	4	2	5	4	34
34	2	2	3	4	3	3	2	3	3	2	27
35	2	4	2	3	4	2	3	3	3	3	29
36	1	3	4	3	2	4	4	3	5	4	33
37	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	27
38	2	2	2	3	3	2	4	4	4	4	30
39	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	30
40	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	31
41	2	3	2	3	2	2	4	4	4	4	30
42	3	2	3	4	4	3	3	3	3	3	31
43	2	1	2	3	3	2	4	4	4	4	29
44	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
45	4	2	4	3	2	4	1	1	1	1	23
46	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	29
47	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2	31
48	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	24
49	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	23
50	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	25

No	Variabel Kinerja										jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	27
2	4	2	3	4	3	4	4	2	4	3	33
3	4	1	4	3	4	3	3	3	4	4	33
4	2	2	3	4	3	4	4	2	2	3	29
5	3	2	5	3	2	3	3	3	3	2	29
6	3	1	4	4	4	4	4	2	4	4	34
7	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24
8	4	2	2	3	5	3	3	3	4	2	31
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
10	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	37
11	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	27
12	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	33
13	4	2	5	3	2	3	5	4	4	2	34
14	3	2	5	3	2	3	3	3	2	2	28
15	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	36
16	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	33
17	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	34
18	3	2	2	4	2	4	4	4	2	2	29
19	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
20	2	2	2	3	5	3	3	3	2	2	27
21	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	30
22	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	24
24	4	3	2	4	2	4	4	3	4	2	32
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	4	4	2	3	2	3	3	3	3	2	29
27	4	4	2	4	2	4	4	2	2	2	30
28	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	27
29	2	4	3	4	3	4	4	3	2	3	32
30	4	4	2	4	2	4	4	3	3	2	32
31	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	28
32	3	2	1	3	1	3	3	3	2	1	22
33	4	1	4	4	4	4	4	2	3	4	34
34	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	31
35	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	31
36	4	1	2	3	2	3	3	3	2	2	25
37	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	27
38	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	29
39	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	33
40	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	34
41	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	26
42	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
43	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	30
44	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	24
45	4	4	2	3	2	3	3	1	4	2	28
46	3	5	4	3	4	3	3	3	3	4	35
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38
48	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	29
49	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	27
50	2	2	4	3	4	3	3	2	4	4	31

No	Variabel Motivasi (X1)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	2	4%	11	22%	8	16%	23	46%	6	12%	50	100%
2	0	0%	12	24%	22	44%	14	28%	2	4%	50	100%
3	1	2%	15	30%	29	58%	5	10%	0	0%	50	100%
4	1	2%	20	40%	26	52%	3	6%	0	0%	50	100%
5	0	0%	11	22%	20	40%	18	36%	1	2%	50	100%
6	0	0%	16	32%	19	38%	13	26%	2	4%	50	100%
7	1	2%	12	24%	25	50%	11	22%	1	2%	50	100%
8	2	4%	12	24%	22	44%	12	24%	2	4%	50	100%
9	0	0%	16	32%	19	38%	13	26%	2	4%	50	100%

No	Variabel Lingkungan Kerja (X2)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	8	16%	13	26%	24	48%	5	10%	50	100%
2	0	0%	12	24%	22	44%	14	28%	2	4%	50	100%
3	4	8%	5	10%	15	30%	15	30%	11	22%	50	100%
4	0	0%	20	40%	26	52%	4	8%	0	0%	50	100%
5	0	0%	11	22%	20	40%	18	36%	1	2%	50	100%
6	0	0%	8	16%	21	42%	18	36%	3	6%	50	100%
7	0	0%	15	30%	19	38%	14	28%	2	4%	50	100%
8	6	12%	6	12%	25	50%	12	24%	1	2%	50	100%
9	5	10%	10	20%	21	42%	11	22%	3	6%	50	100%
10	6	12%	10	20%	19	38%	13	26%	2	4%	50	100%

No	Variabel Kinerja (Y)											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0%	15	30%	20	40%	15	30%	0	0%	50	100%
2	1	2%	8	16%	12	24%	24	48%	5	10%	50	100%
3	0	0%	11	22%	20	40%	18	36%	1	2%	50	100%
4	0	0%	20	40%	26	52%	4	8%	0	0%	50	100%
5	0	0%	11	22%	20	40%	18	36%	1	2%	50	100%
6	0	0%	20	40%	26	52%	4	8%	0	0%	50	100%
7	0	0%	15	30%	19	38%	14	28%	2	4%	50	100%
8	0	0%	12	24%	25	50%	12	24%	1	2%	50	100%
9	0	0%	16	32%	18	36%	15	30%	1	2%	50	100%
10	0	0%	11	22%	20	40%	18	36%	1	2%	50	100%

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	24-30	27	54.0	54.0	54.0
	31-35	13	26.0	26.0	80.0
	36-40	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	37	74.0	74.0	74.0
	perempuan	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	6	12.0	12.0	12.0
	SMP	16	32.0	32.0	44.0
	SMA	14	28.0	28.0	72.0
	D3	7	14.0	14.0	86.0
	S1	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

masa bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 tahun	28	56.0	56.0	56.0
	11-20 tahun	16	32.0	32.0	88.0
	>20 tahun	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Jumlah Tanggungan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak ada tanggungan	4	8.0	8.0	8.0
1 tanggungan	12	24.0	24.0	32.0
2 tanggungan	18	36.0	36.0	68.0
3 tanggungan	13	26.0	26.0	94.0
4 tanggungan	3	6.0	6.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Uji Validitas Motivasi (X1)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	ttl
p1	Pearson Correlation	1	.118	.875**	.060	.074	.043	-.085	-.059	.246	-.110	.494**
	Sig. (2-tailed)		.415	.000	.678	.608	.767	.557	.683	.085	.447	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p2	Pearson Correlation	.118	1	.080	.118	.160	.009	.216	-.095	.090	-.120	.363**
	Sig. (2-tailed)	.415		.578	.416	.266	.949	.132	.514	.533	.407	.010
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p3	Pearson Correlation	.875**	.080	1	.063	-.003	-.064	-.119	.018	.156	-.032	.458**
	Sig. (2-tailed)	.000	.578		.662	.982	.657	.412	.900	.279	.826	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p4	Pearson Correlation	.060	.118	.063	1	.210	-.098	.382**	.211	-.069	.150	.447**
	Sig. (2-tailed)	.678	.416	.662		.143	.499	.006	.142	.633	.298	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p5	Pearson Correlation	.074	.160	-.003	.210	1	.242	.366**	.188	.289	.163	.554**
	Sig. (2-tailed)	.608	.266	.982	.143		.091	.009	.191	.042	.257	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p6	Pearson Correlation	.043	.009	-.064	-.098	.242	1	.035	-.192	.055	-.123	.183
	Sig. (2-tailed)	.767	.949	.657	.499	.091		.810	.181	.702	.396	.203
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p7	Pearson Correlation	-.085	.216	-.119	.382**	.366**	.035	1	.231	-.219	.192	.441**
	Sig. (2-tailed)	.557	.132	.412	.006	.009	.810		.106	.126	.183	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p8	Pearson Correlation	-.059	-.095	.018	.211	.188	-.192	.231	1	.277	.947**	.579**
	Sig. (2-tailed)	.683	.514	.900	.142	.191	.181	.106		.052	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p9	Pearson Correlation	.246	.090	.156	-.069	.289	.055	-.219	.277	1	.217	.441**
	Sig. (2-tailed)	.085	.533	.279	.633	.042	.702	.126	.052		.131	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p10	Pearson Correlation	-.110	-.120	-.032	.150	.163	-.123	.192	.947**	.217	1	.526**

	Sig. (2-tailed)	.447	.407	.826	.298	.257	.396	.183	.000	.131		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ttl	Pearson Correlation	.494**	.363*	.458**	.447**	.554**	.183	.441**	.579**	.441**	.526**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.001	.001	.000	.203	.001	.000	.001	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	ttl
p1	Pearson Correlation	1	.182	.988**	.172	.018	-.059	.211	.165	.201	.173	.607**
	Sig. (2-tailed)		.206	.000	.233	.900	.683	.142	.253	.161	.231	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p2	Pearson Correlation	.182	1	.200	-.017	-.012	-.107	.801**	-.067	.747**	.080	.522**
	Sig. (2-tailed)	.206		.164	.905	.933	.460	.000	.641	.000	.580	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p3	Pearson Correlation	.988**	.200	1	.188	.021	-.055	.173	.137	.165	.191	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.164		.192	.886	.703	.229	.344	.252	.184	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p4	Pearson Correlation	.172	-.017	.188	1	.219	.118	-.239	.109	-.232	.878**	.440**
	Sig. (2-tailed)	.233	.905	.192		.126	.416	.094	.453	.105	.000	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p5	Pearson Correlation	.018	-.012	.021	.219	1	.875**	.063	.347*	.067	.128	.536**
	Sig. (2-tailed)	.900	.933	.886	.126		.000	.662	.014	.646	.375	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p6	Pearson Correlation	-.059	-.107	-.055	.118	.875**	1	-.030	.262	-.025	.033	.398**
	Sig. (2-tailed)	.683	.460	.703	.416	.000		.836	.066	.864	.820	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p7	Pearson Correlation	.211	.801**	.173	-.239	.063	-.030	1	.135	.940**	-.155	.542**
	Sig. (2-tailed)	.142	.000	.229	.094	.662	.836		.350	.000	.283	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p8	Pearson Correlation	.165	-.067	.137	.109	.347*	.262	.135	1	.131	.106	.478**
	Sig. (2-tailed)	.253	.641	.344	.453	.014	.066	.350		.364	.462	.000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p9	Pearson Correlation	.201	.747**	.165	-.232	.067	-.025	.940**	.131	1	-.149	.533**
	Sig. (2-tailed)	.161	.000	.252	.105	.646	.864	.000	.364		.302	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p10	Pearson Correlation	.173	.080	.191	.878**	.128	.033	-.155	.106	-.149	1	.454**
	Sig. (2-tailed)	.231	.580	.184	.000	.375	.820	.283	.462	.302		.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
ttl	Pearson Correlation	.607**	.522**	.599**	.440**	.536**	.398**	.542**	.478**	.533**	.454**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	total
p1	Pearson Correlation	1	.110	.000	.210	-.028	.186	.275	-.069	.154	-.098	.321 ⁺
	Sig. (2-tailed)		.449	1.000	.143	.848	.195	.053	.633	.285	.499	.023
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p2	Pearson Correlation	.110	1	-.046	.127	.012	.110	.085	.086	-.088	.072	.312 ⁺
	Sig. (2-tailed)	.449		.750	.380	.935	.446	.556	.551	.542	.621	.027
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p3	Pearson Correlation	.000	-.046	1	.107	.424 ^{**}	.220	.233	.146	.209	.661 ^{**}	.608 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	1.000	.750		.462	.002	.124	.104	.312	.146	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p4	Pearson Correlation	.210	.127	.107	1	.117	.827 ^{**}	.905 ^{**}	.289 ⁺	.012	.242	.668 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.143	.380	.462		.420	.000	.000	.042	.932	.091	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p5	Pearson Correlation	-.028	.012	.424 ^{**}	.117	1	.044	.045	.057	.206	.730 ^{**}	.554 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.848	.935	.002	.420		.764	.758	.696	.152	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p6	Pearson Correlation	.186	.110	.220	.827 ^{**}	.044	1	.739 ^{**}	.263	.014	.168	.626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.195	.446	.124	.000	.764		.000	.065	.924	.245	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p7	Pearson Correlation	.275	.085	.233	.905 ^{**}	.045	.739 ^{**}	1	.356 ⁺	.086	.163	.681 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.053	.556	.104	.000	.758	.000		.011	.553	.258	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p8	Pearson Correlation	-.069	.086	.146	.289 ⁺	.057	.263	.356 ⁺	1	-.065	.055	.384 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.633	.551	.312	.042	.696	.065	.011		.652	.702	.006

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p9	Pearson Correlation	.154	-.088	.209	.012	.206	.014	.086	-.065	1	.236	.365**
	Sig. (2-tailed)	.285	.542	.146	.932	.152	.924	.553	.652		.099	.009
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
p10	Pearson Correlation	-.098	.072	.661**	.242	.730**	.168	.163	.055	.236	1	.666**
	Sig. (2-tailed)	.499	.621	.000	.091	.000	.245	.258	.702	.099		.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
total	Pearson Correlation	.321*	.312*	.608**	.668**	.554**	.626**	.681**	.384**	.365**	.666**	1
	Sig. (2-tailed)	.023	.027	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.009	.000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Kepada Yth

Bapak/Ibu/Saudara/i

PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun

Di tempat.

Dengan Hormat,

Sehubungan untuk memenuhi kelengkapan penyusunan skripsi, saya bermaksud mengadakan penelitian pada perusahaan ini dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun. Sebagai salah satu syarat untuk mengikuti ujian sarjana pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Maka dengan segala kerendahan hati penulis, memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk sedikit meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner yang telah dilampirkan.

Penelitian ini semata-mata bersifat ilmiah, dan hanya dipergunakan untuk keperluan penyusunan skripsi. Disamping itu juga, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi penulis. Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjawab semua pertanyaan yang ada secara jujur dan terbuka, mengingat data yang saya perlukan sangat besar sekali artinya. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban responden. Atas segala bantuan dan partisipasi yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Nur Umi Nainggolan

1405160666

KUESIONER

“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Marihat Kabupaten Simalungun”

Identitas Responden

Nama Responden :
Jenis Kelamin : Laki-Laki / Perempuan *
Usia :
Pendidikan Terakhir : SD / SMP / SMA / D3/ S1 / S2 / S3 *
Lama Bekerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun
Jumlah Tanggungan :
Keterangan: *Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda checklist (√) pada kolom sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i
2. Setiap pernyataan hanya diisi dengan satu jawaban saja.
3. Setiap pernyataan mempunyai 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu sebagai berikut :

Tabel daftar pernyataan

Keterangan :

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

DATA KUESIONER MOTIVASI

No.	Pernyataan Motivasi	SS	S	KS	TS	STS
1.	Karyawan selalu bekerja keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Karyawan selalu berusaha bekerja dengan baik karena dengan bekerja baik akan memberikan jenjang karir yang jelas					
3.	Setiap karyawan selalu berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan cita-cita yang di inginkan					
4.	Karyawan selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan pekerjaan					
5.	Setiap karyawan selalu tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dan lebih baik					
6.	Karyawan selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
7.	Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja					
8.	Setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk					

- menyelesaikan pekerjaan
9. Setiap karyawan ikut berpartisipasi dalam kegiatan sosial di perusahaan
 10. Atasan selalu memberikan pengarahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

DATA KUESIONER LINGKUNGAN KERJA

No.	Pernyataan Lingkungan Kerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan yang tersedia sudah cukup membantu					
2.	Penerangan di tempat kerja sangat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan					
3.	Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja					
4.	Sirkulasi udara di ruang kerja mempengaruhi kenyamanan dalam bekerja					
5.	Dengan adanya musik tidak mengganggu karyawan dalam bekerja					
6.	Kebisingan di ruang kerja dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
7.	Kebersihan lingkungan kerja yang berada di perusahaan sudah sangat baik					
8.	Kebersihan lingkungan kerja yang bersih dapat membuat kenyamanan bagi karyawan					
9.	Satuan keamanan di tempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
10.	Keamanan di tempat kerja mampu membuat karyawan bekerja dengan nyaman					

DATA KUESIONER KINERJA

No.	Pernyataan Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sistem kerja di perusahaan					
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan					
4.	Saya selalu menetapkan target dalam					

bekerja

5. Saya selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja
6. Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan
7. Dalam bekerja saya dapat diandalkan
8. Saya selalu datang/masuk dan pulang kerja tepat waktu
9. Saya bersikap baik dalam bekerja di perusahaan
10. Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan