

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DIVRE I SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

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

Oleh:

PUTRI RIZKY HARYANTI
NPM : 1305160317



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

2017

ABSTRAK

Putri Rizky Haryanti, NPM. 1305160317. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Skripsi 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap pada unit Jalan Rel dan Jembatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang berjumlah 35 orang. Dimana sampel ini juga diambil dari keseluruhan karyawan yang berjumlah 35 orang. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan daftar pernyataan (*Questioner*) dan wawancara. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji t, uji f dan determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 2,925 dengan nilai signifikan 0,006, dimana nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, yang ditunjukkan oleh hasil uji t sebesar 2,112 dengan nilai signifikan 0,043, dimana nilai sig t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sementara itu secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} 6,166 > F_{tabel} 3,29$ dengan nilai signifikan 0,005. Adapun nilai R-square diperoleh sebesar 0,278 atau 27,8% yang berarti kinerja karyawan dapat dijelaskan variabel independen dalam persamaan regresi, atau dapat dikatakan bahwa kontribusi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 27,8% sisanya sebesar 72,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”**. Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan skripsi ini, telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima, untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda tersayang Surya Syahputra, dan Ibunda tercinta Ningrum serta kakak saya yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan,

bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Ir. Alridiwersah, MM, selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Mateta Rijalulhaq, S.H, selaku VP PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya.
10. Bapak Takdir Santoso, S.T, selaku DVP PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya.

11. Bapak Dana Surya Hadi Syahputra, S.E, selaku Sekretaris Daerah PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU, terima kasih atas bimbingan dan bantuannya.
12. Seluruh Bapak/Ibu Staff dan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) , khususnya Bapak Ponda Surbakti, Bapak Saul Sinaga, Ibu Santi, Ibu Lidya, Kak Sri, dan Kak Rindi yang telah membantu penulis untuk mengumpulkan data perusahaan selama masa riset berlangsung.
13. Kepada seluruh teman-teman penulis di kelas F Manajemen Pagi stambuk 2013 yang telah mendukung penulis selama ini.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhainya. Amin.

Medan , Maret 2017

Penulis

PUTRI RIZKY HARYANTI
NPM. 1305160317

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah.....	4
2. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI.....	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja Karyawan.....	8
a. Pengertian Kinerja	8
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Penilaian Kinerja.....	11
d. Indikator Kinerja.....	11
2. Lingkungan Kerja	14
a. Pengertian Lingkungan Kerja	14
b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	15
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	16
d. Indikator Lingkungan Kerja	17
3. Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	17

b. Teori Motivasi Kerja.....	19
c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	20
d. Indikator Motivasi Kerja	22
B. Kerangka Konseptual.....	23
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
C. Hipotesis.....	26
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	27
A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	29
D. Populasi dan Sampel.....	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31
F. Teknik Analisis Data	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan	61
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	64
A. Kesimpulan.....	64
B. Saran.....	65

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1 Indikator Kinerja Karyawan	28
Tabel III.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	28
Tabel III.3 Indikator Motivasi Kerja.....	29
Tabel III.4 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel III.5 Skala Pengukuran Likerts	32
Tabel IV.1 Skala Pengukuran Likerts.....	39
Tabel IV.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV.4 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV.5 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	41
Tabel IV.6 Skor Angket Untuk Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel IV.7 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja	44
Tabel IV.8 Skor Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja	46
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	48
Tabel IV.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	49
Tabel IV.11 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	49
Tabel IV.12 Hasil Uji Realibilitas X1, X2, Y	50
Tabel IV.13 Uji Multikolinieritas	52
Tabel IV.14 Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.15 Model Summary.....	55
Tabel IV.16 Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
Tabel IV.17 Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
Tabel IV.18 Uji f	59
Tabel IV.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	25
Gambar II.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	37
Gambar IV.1 Normalitas	53
Gambar IV.2 Heterokedastisitas.....	55
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1	57
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2	58
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 3	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahwa maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. (Mangkunegara, 2013, hal.2).

Tidak ada organisasi atau perusahaan bisnis manapun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun. Akan tetapi, tidaklah mudah untuk mempertahankan dan meningkatkannya kinerja perusahaan. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang diinginkan dan harus dicapai, dalam mencapai tujuan setiap organisasi dipengaruhi kinerja karyawan yang merupakan pencapaian keberhasilan dari organisasi. Pentingnya kinerja karyawan untuk dapat mencapai kinerja perusahaan yang diharapkan. Kinerja karyawan, yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. (Sutrisno, 2011, hal.169-170).

Pada dasarnya perusahaan selalu berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan membutuhkan perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan perusahaan agar mereka bisa bersedia memberikan hasil kinerja yang secara penuh kepada perusahaan. Perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan terwujudnya gairah kerja para tenaga kerjanya. Kemudian perlu juga diberikan sarana-sarana lain yang dinilai dapat meningkatkan gairah kerja para karyawan. (Cahyono, 2009, hal.111-112)

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang baik juga dapat mencegah timbulnya kejenuhan pada karyawan dan mencegah kerugian pada perusahaan. (Nela, 2014, hal. 2)

Selain itu, motivasi juga sangat berpengaruh dengan kinerja para karyawan, motivasi menjadi sesuatu yang penting untuk dipahami oleh para manajer karena motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditunjukkan oleh individu tersebut. (Erni, 2010, hal. 235)

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU yang berada di JL. Prof HM Yamin SH 14 No.44 Medan, merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa perkeretaapian yang menyediakan sarana dan prasarana perkeretaapian dalam rangka menunjang kelancaran arus kereta api, angkutan penumpang, dan pengiriman barang.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam hal kinerja, kurang maksimalnya kinerja para karyawan yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kondisi lingkungan kerja diperusahaan dan kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan ini yaitu kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung pelaksanaan pekerjaan karyawan karena kondisi ruangan kerja yang panas yang dapat mengakibatkan kegerahan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, ruangan yang belum tertata rapih, dan suasana kerja dalam hubungan kerja antara karyawan dan pimpinan yang mencekam membuat karyawan lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain lingkungan kerja yang perlu mendapatkan perhatian, motivasi juga perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam motivasi kerja adalah motivasi kerja karyawan diperusahaan menurun, karena kurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, dapat dilihat dari kondisi ruang kerja yang panas, ruangan belum tertata rapi, dan hubungan antara karyawan dengan atasan yang kaku dan kurang harmonis.
2. Masih kurangnya motivasi yang diberikan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan didalam bekerja.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak tepat waktu.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ?
- b) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ?
- c) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

- 3) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara adalah :

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara untuk mengetahui dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktek nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

- 3) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan memberikan manfaat untuk memahami dan memperluas pengetahuan terhadap fenomena yang terjadi dalam perusahaan, khususnya fenomena yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

b) Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan dan pengalaman bagi peneliti.
2. Dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk perusahaan.
3. Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penilitan sejenis dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Setiap karyawan harus mampu meningkatkan kualitas kinerjanya agar dapat meningkatkan kemajuan bagi perusahaan. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan guna mencapai prestasi kerja karyawan itu dan untuk keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan memberikan penghargaan kepada karyawan yang bekerja dengan baik agar karyawan semakin bersemangat terhadap kinerjanya.

Untuk memperjelas hal ini, Mangkunegara (2013, hal. 67) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Hasibuan (2010, hal. 172) “Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 151), “Kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”.

Menurut Wibowo (2014, hal. 7) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah kepada proses dan hasil yang dicapai oleh seseorang karyawan, jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Para organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama dan lingkungan yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Ernie (2010, hal. 235) yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Motivasi

Yaitu yang terkait dengan keinginan untuk melakukan pekerjaan.

2. Kemampuan

Yaitu kapabilitas dari tenaga kerja atau sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan.

3. Lingkungan kerja

Yaitu sumber daya dan situasi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67-68) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Pegawai akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika motivasi yang dimiliki pegawai ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja, karena akan membentuk suatu kekuatan diri jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dari pendapat ahli diatas, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara umum dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor motivasi.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 69) “Penilaian kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kinerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja karyawannya yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tidak langsung. Kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian kinerja terhadap semua karyawannya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 70) yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja, yaitu :

1. Kualitas pribadi, karakteristik atau sifat-sifat pribadi

Beberapa faktor ini antara lain kepercayaan, kreativitas, kemampuan verbal dan kepemimpinan.

2. *Job* yang berhubungan dengan tingkah laku

Beberapa faktor ini antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja dan keterampilan kerja.

d. Indikator Kinerja

Seorang karyawan harus memahami apa-apa saja yang menjadi indikator penting dalam kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan, Mangkunegara (2013, hal. 75) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan karyawan selama melakukan pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat juga disebut output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, tetapi juga seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan.

3. Keandalan kerja

Keandalan kerja terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan.

4. Sikap kerja

Sikap kerja terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Sedangkan menurut pendapat lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2014, hal. 86) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

2. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai

standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dengan bawahan.

3. Umpan balik

Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

4. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7. Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi persyaratan.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa mengukur sejauh mana keberhasilan kinerja karyawan itu, harus berdasarkan pada pencapaian hasil kerja

yang sesuai dengan target, sesuai dengan kualitas dan kuantitas, serta memiliki tujuan untuk berkembang dan maju seperti tujuan perusahaan yang ingin mendapatkan keuntungan dan memiliki karyawan berloyalitas tinggi, dan memiliki semangat bekerja yang tinggi.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau kondisi kerja yang baik akan membawa pengaruh terhadap gairah karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada baiknya kinerja karyawan

Menurut Gusti (2014, hal .66) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam atau diluar kantor, dan diantara kesemuanya itu akan saling berinteraksi atau saling mempengaruhi”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan menurut Yacinda (2014, hal. 3) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan”.

Menurut Aldo (2014, hal. 2) bahwa “Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan”.

Menurut Nela (2014, hal 2) “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti dalam Fitriana (2015, hal. 4-7) mengemukakan lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terdiri dari :

- a. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
- b. Temperatur di tempat kerja
- c. Kelembaban di tempat kerja
- d. Sirkulasi udara ditempat kerja
- e. Kebisingan di tempat kerja
- f. Getaran mekanis ti tempat kerja
- g. Bau-bauan di tempat kerja
- h. Tata warna di tempat kerja
- i. Dekorasi di tempat kerja

- j. Musik di tempat kerja
- k. Keamanan di tempat kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Penerapan hubungan kerja yang baik antar pegawai akan terlihat pada suasana kerja sebagai berikut:

- a. Tidak terdapat konflik antar pegawai.
- b. Setiap pegawai bersemangat dan bergairah dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
- c. Setiap masalah dapat diselesaikan dengan penuh kekeluargaan.
- d. Pelaksanaan pekerjaan diliputi oleh suasana santai dan keakraban, bukan suasana yang mencekam penuh ancaman.
- e. Adanya saling menghargai dan percaya antar pegawai.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berdasarkan penjelasan apa yang disebut dengan lingkungan kerja, maka dapat dikemukakan beberapa faktor menurut Nela (2014, hal. 3) sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pencahayaan
- b. Sirkulasi udara
- c. Warna
- d. Kebersihan
- e. Keamanan

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya.

b. Hubungan antar karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Fitirana (2015, hal. 4) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

3. Motivasi kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi

yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 111) “ Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasikan dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Menurut Ernie (2010, hal. 235) “Motivasi merupakan faktor pendorong mengapa individu atau sumber daya manusia dalam organisasi berperilaku dan bersikap dengan pola tertentu, termasuk juga terkait dengan kinerja yang ditentukan oleh individu tersebut”.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Menurut Wibowo (2014, hal. 323) “Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuannya”.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu modal penting bagi setiap pegawai atau karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik. Pemberian motivasi yang tepat dari perusahaan melalui pimpinan maupun dari dalam diri sendiri diharapkan karyawan dapat bekerja dengan kemampuan dan kesadaran diri untuk bertanggung jawab secara bersama demi mencapai keberhasilan, dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

b. Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi yang digunakan sebagai landasan teoritis dalam penelitian ini adalah teori motivasi kepuasan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Mangkunegara (2013, hal. 94-95) yaitu teori hirarki kebutuhan. Karena menurut peneliti, teori ini sesuai dengan kondisi yang ada pada objek penelitian.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 94-95) bahwa Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia antara lain adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

c. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi seorang individu sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

1. Faktor Internal

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan yang tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

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

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja agar ia mencapai posisi yang diinginkan misalnya keinginan untuk menjadi seorang industri.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

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

c. Supervise yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahannya, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada

jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah.

e. Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f. Peraturan yang fleksibel

System dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan perusahaan harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. System dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Peraturan yang bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

d. Indikator Motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 104) ada 2 yang menjadi indikator motivasi kerja, yaitu tingkat kecerdasan (*IQ*) dan kepribadian. Artinya, orang yang mempunyai motivasi yang tinggi bila memiliki kecerdasan yang memadai dan kepribadian yang dewasa akan mampu mencapai prestasi maksimal. Hal ini karena *IQ* merupakan kemampuan potensi dan kepribadian merupakan

kemampuan seseorang untuk mengintegrasikan fungsi psiko-fisiknya yang sangat menentukan dirinya dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

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

B. Kerangka Konseptual

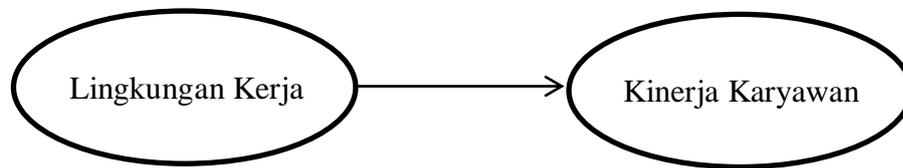
Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara independent variable atau variable bebas (Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja) terhadap variable atau variable terikat (Kinerja Karyawan).

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nela (2014, hal. 2) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja sangat mempegaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, Agus Murdiyanto (2013), dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah) mengatakan lingkungan kerja yang baik akan berdampak positif pada moral kerja karyawan dan dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini.



Gambar II.1

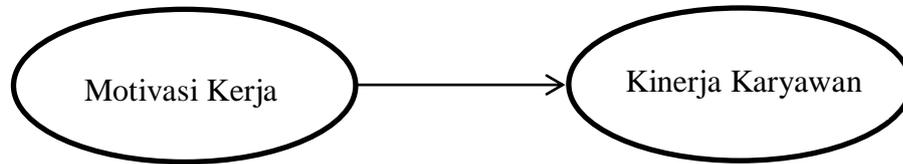
Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai

Berdasarkan penelitian terdahulu, Aldo Herlambang (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) mengatakan pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar II.2

Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

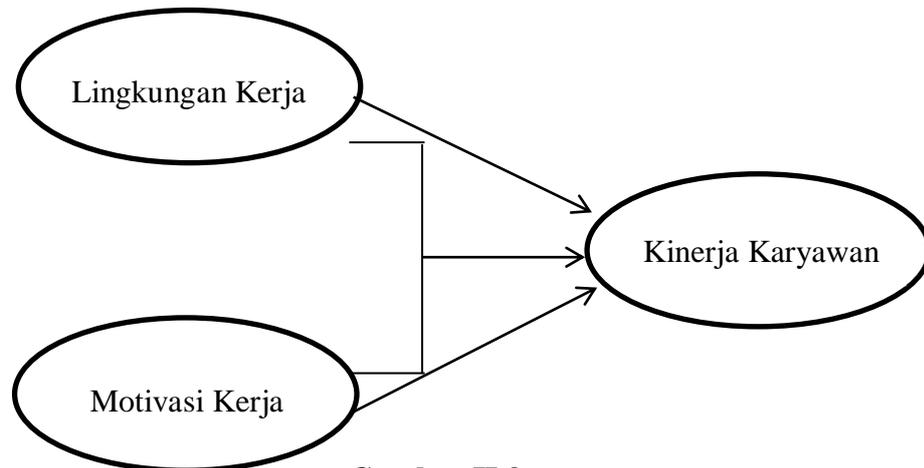
Menurut Nela (2014, hal. 183) bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja sangat mempeengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Sedangkan Mangkunegara (2013, hal. 93) menyatakan bahwa “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi atau rendahnya produktivitas perusahaan, tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai

Berdasarkan penelitian terdahulu, Aldo Herlambang (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) mengatakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi kerja eksternal

dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini



Gambar II.3

Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis menurut Azuar (2015, hal. 111) “Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”. Maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

3. Ada pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

BAB III

METEDOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Menurut Azuar (2015, hal. 86) penelitian asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

B. Defiinisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Adapun indikator yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2013, hal. 75), yaitu :

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Keandalan Kerja
4	Sikap Kerja

Sumber : Mangkunegara (2013, hal.75)

2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal

Sedarmayanti dalam Fitriana (2015, hal. 4) menyatakan indikator lingkungan kerja yaitu:

Tabel III.2
Indikator Lingkungan Kerja

No	Indikator
1	Penerangan
2	Suhu Udara
3	Suara Bising
4	Penggunaan Warna
5	Ruang Gerak Yang Diperlukan
6	Keamanan Kerja
7	Hubungan Karyawan

Sumber : Sedarmayanti dalam Fitriana (2015, hal. 4)

3. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula.

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) indikator motivasi kerja yaitu :

Tabel III.3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras
2	Orientasi masa depan
3	Usaha untuk maju
4	Ketekunan
5	Pemanfaatan waktu

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I SU yang berada di JL. Prof HM Yamin SH 14 No. 44 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan April 2017.

Tabel III.4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																	
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
1	Penelitian Terdahulu	■	■	■	■														
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■										
3	Seminar Proposal									■									
4	Pengumpulan Data										■	■	■						
5	Pengolahan Data											■	■	■					
6	Penyusunan Skripsi													■	■	■	■		
7	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■	■	
8	Sidang Skripsi																		■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Azuar (2015, hal. 114) mengatakan populasi merupakan seluruh elemen/unsur yang akan diamati atau diteliti. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Indonesia Divre I Sumatera Utara pada bagian Jalan Rel dan Jembatan berjumlah 35 karyawan.

2. Sampel

Sampel menurut Azuar (2015, hal. 51) adalah wakil-wakil dari populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014, hal. 85) sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian dalam penelitian ini penulis menentukan semua populasi yang berjumlah 35 karyawan untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Azuar (2015, hal. 65) teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada bagian Jalan Rel dan Jembatan. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Wawancara/interview

Wawancara adalah dialog secara langsung antara peneliti dengan responden. Wawancara dapat dibedakan menjadi 2 bentuk :

- a. Wawancara terstruktur/terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- b. Wawancara tidak terstruktur/tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

2. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.5

Skala Pengukuran Likerts

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

1. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

(Azuar, 2015, hal.77)

Dimana :

- r_{xy} = Koefisien korelasi antara x dan y
- n = Sampel
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- x = Variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin kerja)
- y = Variabel terikat (Produktivitas kerja)

Hipotesisnya adalah :

- a. $H_0 : \rho = 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

- b. $H_1 : \rho \neq 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak 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 ($sig.2tailed < \alpha 0,05$).
- b. Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negative dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($sig.2tailed > \alpha 0,05$).

2. Uji Reabilitas

Reabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dan waktu kewaktu. Reabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indicator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variable.

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma b^2}{\sigma i^2} \right]$$

(Azuar, 2015, hal.82)

Dimana :

- r = Reabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir
- σi^2 = Varians total

F. Teknik Analisis Data

Jenis analisis yang di gunakan peneliti dalam penyusunan penulisan penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus yang terdapat di bawah ini.

1. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saing berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variencie dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka

disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari variansi residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

2. Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = \beta + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + e$$

(Azuar, 2015, hal.157)

Keterangan :

Y : Produktivitas kerja

β : Konstanta

β_1 dan β_2 : Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 : Kepemimpinan

X2 : Budaya organisasi

e : Error

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji t :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

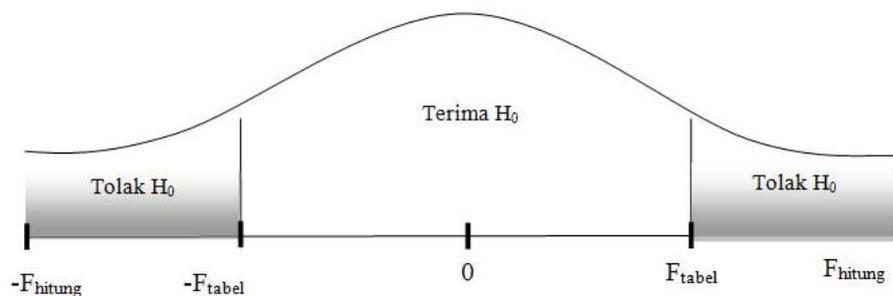
Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

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

(X) terhadap variabel terikat (Y).

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

terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji f

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan

rumus :

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

Dimana :

F_h = nilai f hitung

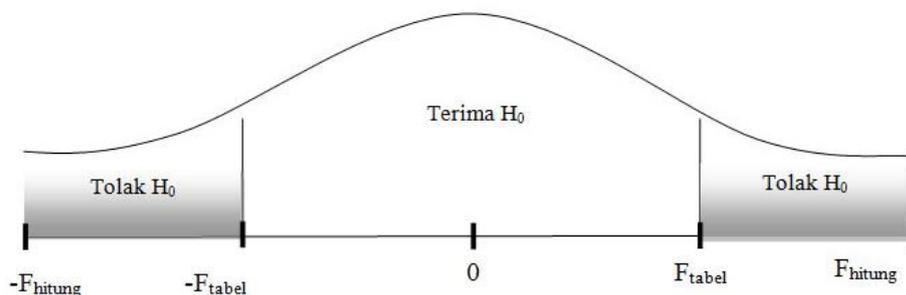
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujiannya sebagai berikut :

- Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sciences (SPSS)*. Hipotesis adalah penelitian ini dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja), 10 item pernyataan untuk variabel X2 (Motivasi Kerja) dan 10 item pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket disebar ini diberikan kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likerts yang terdiri dari 5 (Lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut.

Tabel IV.1

Skala Likerts

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

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

Tabel IV.2

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-Laki	32	91,4 %
2	Perempuan	3	8,6 %
	Total	35	100 %

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui bahwa responden yang penulis ambil terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 32 orang (91,4%) dan responden perempuan sebanyak 3 orang (8,6%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar pada kantor PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara dibanding pegawai perempuan.

b. Usia

Tabel IV.3

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-30	13	37,1 %
2	31-40	18	51,4 %
3	41-50	4	11,4 %
4	≥ 51	0	0
	Total	35	100 %

Dari table IV.3 diatas bisa dilihat persentase usia responden yang lebih besar berusia 31 sampai 40 tahun berjumlah 18 orang (51,4%), dan yang berusia 41 sampai 50 tahun berjumlah 4 orang (11,4%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	25	71,4 %
2	Diploma	0	0
3	S1	10	28,6 %
4	S2	0	0
	Total	35	100%

Dari table IV.4 diatas bisa dilihat bahwa tingkat pendidikan responden dimana yang berpendidikan SMA/SMK sejumlah 25 orang (71,4%), dan yang berpendidikan S1 berjumlah 10 orang (28,6%), sedangkan tingkat pendidikan yang lainnya nihil.

d. Masa Kerja

Tabel IV.5

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 tahun	2	5,7%
2	5-10 tahun	12	34,3%
3	10-15 tahun	17	48,6%
4	≥ 15 tahun	4	11,4%
	Total	35	100%

Dari tabel IV.5 diatas bisa dilihat persentase masa kerja responden yang lebih besar yang bekerja selama 10-15 tahun berjumlah 17 orang (48,6%), dan yang bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 2 orang (5,7%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

A. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	34,3	21	60,0	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100
2	6	17,1	23	65,7	6	17,1	0	0	0	0	35	100
3	11	31,4	20	57,1	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
4	6	17,1	14	40,0	13	37,1	2	5,7	0	0	35	100
5	17	48,6	16	45,7	0	0	2	5,7	0	0	35	100
6	19	54,3	14	40,0	2	5,7	0	0	0	0	35	100
7	11	31,4	21	60,0	3	8,6	0	0	0	0	35	100
8	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100
9	15	42,9	17	48,6	3	8,6	0	0	0	0	35	100
10	12	34,3	20	57,1	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Dari table IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang, Hasil kerja saya selalu sesuai dengan apa yang diharapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 (60,0%).

2. Jawaban responden tentang, Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,7%).
3. Jawaban responden tentang, Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 (57,1%).
4. Jawaban responden tentang, Saya mampu bekerja diluar bidang saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 14 (40,0%).
5. Jawaban responden tentang, Saya bersedia bekerja melebihi waktu kerja saya, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 17 (48,6%).
6. Jawaban responden tentang, Saya dapat diandalkan oleh pimpinan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 (54,3%).
7. Jawaban responden tentang, Saya dapat diandalkan rekan-rekan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 (60,0%).
8. Jawaban responden tentang, Saya selalu bersikap baik terhadap rekan kerja saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 (57,1%).
9. Jawaban responden tentang, Saya selalu loyal dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 17 (48,6%).
10. Jawaban responden tentang, Saya selalu disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 (57,1%).

Kesimpulan secara umum bahwa Kinerja karyawan didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentasi jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas 57,1%.

b. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel IV.7

Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)

No Pernyataan	Alternatif Jawaban											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	17,1	27	77,1	2	5,7	0	0	0	0	35	100
2	3	8,6	29	82,9	2	5,7	1	2,9	0	0	35	100
3	3	8,6	23	65,7	9	25,7	0	0	0	0	35	100
4	5	14,3	29	82,9	1	2,9	0	0	0	0	35	100
5	9	25,7	16	45,7	9	25,7	1	2,9	0	0	35	100
6	13	37,1	18	51,4	4	11,4	0	0	0	0	35	100
7	6	17,1	21	60,0	7	20,0	1	2,9	0	0	35	100
8	5	14,3	28	80,0	2	5,7	0	0	0	0	35	100
9	14	40,0	19	54,3	1	2,9	1	2,9	0	0	35	100
10	5	14,3	29	82,9	1	2,9	0	0	0	0	35	100

Dari tabel IV.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, Penerangan lampu diruang kerja sudah cukup baik sehingga mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 (77,1%).
2. Jawaban responden tentang, Sirkulasi udara di dalam ruangan kerja cukup membantu saya merasa nyaman untuk pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (82,9%).
3. Jawaban responden tentang, Ventilasi ruangan yang baik mempermudah sirkulasi udara untuk masuk kedalam ruang kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,7)

4. Jawaban responden tentang, Suara bising yang terdapat diruang kerja membuat saya tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (82,9%)
5. Jawaban responden tentang, Rekan kerja dalam melakukan pekerjaan tidak menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu pekerjaan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 16 (45,7%).
6. Jawaban responden tentang, Penggunaan warna pada ruangan membuat saya semangat dalam bekerja, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 18 (51,4%).
7. Jawaban responden tentang, Ruang kerja sudah dirasakan cukup aman, nyaman, dan menyenangkan bagi saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 (60,0%).
8. Jawaban responden tentang, Tingkat keamanan kerja diperusahaan selama ini sudah baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 (80,0%).
9. Jawaban responden tentang, Rekan kerja saya membantu pekerjaan saya jika saya tidak/kurang mengerti dengan tugas yang diberikan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 19 (54,3%).
10. Jawaban responden tentang, Di perusahaan ini terdapat hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 29 (82,9%).

Kesimpulan secara umum bahwa Lingkungan kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas 65,7%.

c. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV.8

Skor Angket untuk Variabel Motivasi Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Pernyataan	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	3	8,6	23	65,7	7	20,0	2	5,7	0	0	35	100
2	5	14,3	15	42,9	11	31,4	4	11,4	0	0	35	100
3	3	8,6	25	71,4	5	14,3	2	5,7	0	0	35	100
4	4	11,4	21	60,0	6	17,1	4	11,4	0	0	35	100
5	4	11,4	17	48,6	11	31,4	3	8,6	0	0	35	100
6	5	14,3	16	45,7	9	25,7	5	14,3	0	0	35	100
7	3	8,6	17	48,6	13	37,1	2	5,7	0	0	35	100
8	4	11,4	24	68,6	5	14,3	2	5,7	0	0	35	100
9	13	37,1	17	48,6	3	8,6	2	5,7	0	0	35	100
10	5	14,3	23	65,7	5	14,3	2	5,7	0	0	35	100

Dari table IV.8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang, saya terdorong untuk bekerja keras agar kelak dapat posisi jabatan yang lebih baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,7%).
2. Jawaban responden tentang, Saya selalu bekerja keras untuk mencapai target kerja yang diharapkan perusahaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 15 (42,9%).
3. Jawaban responden tentang, Saya selalu berusaha mengembangkan pengetahuan dan kemampuan untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 (71.4%).

4. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan selalu berusaha untuk maju demi kepentingan diri sendiri dan kepentingan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 (60,0%).
5. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan selalu teliti dalam menyelesaikan tugas, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 17 (48,6%).
6. Jawaban responden tentang, Saya memiliki ketekunan dalam melaksanakan pekerjaan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 16 (45,7%).
7. Jawaban responden tentang, Saya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan saya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 17 (48,6%).
8. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan selalu dapat diajak kerja sama untuk kemajuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 (68,6%).
9. Jawaban responden tentang, Setiap karyawan selalu memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 17 (48,6%).
10. Jawaban responden tentang, Saya menggunakan waktu luang saya untuk mengoreksi kembali pekerjaan agar tidak ada lagi kesalahan dalam pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 (65,7%).

Kesimpulan secara umum bahwa motivasi kerja didalam perusahaan sudah baik, hal ini dapat dilihat dari persentasi jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju dengan persentase diatas 48,6%.

3. Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kebenaran atas setiap pernyataan yang diajukan mengenai lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika hasilnya valid maka instrument yang digunakan yang tepat dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Item instrument dikatakan valid apabila $\text{Sig. 2-tailed} \leq \alpha_{0,05}$.

Berikut ini penulis sajikan table hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

a. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	r-hitung	Probabilitas	r-tabel	Keterangan
1	0,664	0,000 < 0,05	0,334	Valid
2	0,691	0,000 < 0,05	0,334	Valid
3	0,683	0,000 < 0,05	0,334	Valid
4	0,607	0,000 < 0,05	0,334	Valid
5	0,439	0,008 < 0,05	0,334	Valid
6	0,61	0,000 < 0,05	0,334	Valid
7	0,631	0,000 < 0,05	0,334	Valid
8	0,641	0,000 < 0,05	0,334	Valid
9	0,541	0,001 < 0,05	0,334	Valid
10	0,458	0,006 < 0,05	0,334	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel (>0,334). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Lingkungan Kerja (X1)

Tabel IV.10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	r-hitung	Probabilitas	r-tabel	Keterangan
1	0,533	0,001 < 0,05	0,334	Valid
2	0,515	0,002 < 0,05	0,334	Valid
3	0,423	0,011 < 0,05	0,334	Valid
4	0,598	0,000 < 0,05	0,334	Valid
5	0,660	0,000 < 0,05	0,334	Valid
6	0,638	0,000 < 0,05	0,334	Valid
7	0,600	0,000 < 0,05	0,334	Valid
8	0,514	0,002 < 0,05	0,334	Valid
9	0,417	0,013 < 0,05	0,334	Valid
10	0,456	0,006 < 0,05	0,334	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel (>0,334). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

c. Motivasi Kerja (X2)

Tabel IV.11

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	r-hitung	Probabilitas	r-tabel	Keterangan
1	0,519	0,001 < 0,05	0,334	Valid
2	0,532	0,001 < 0,05	0,334	Valid
3	0,793	0,000 < 0,05	0,334	Valid
4	0,671	0,000 < 0,05	0,334	Valid
5	0,634	0,000 < 0,05	0,334	Valid
6	0,686	0,000 < 0,05	0,334	Valid
7	0,574	0,000 < 0,05	0,334	Valid
8	0,738	0,000 < 0,05	0,334	Valid
9	0,406	0,016 < 0,05	0,334	Valid
10	0,559	0,000 < 0,05	0,334	Valid

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat dilihat bahwa nilai r-hitung dari setiap item pernyataan lebih besar dari r-tabel ($>0,334$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

4. Pengujian Realibilitas

Pengujian dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reabilitas menggunakan rumus *Croanbach Alpha* dengan nilai reabilitasnya diatas $\geq 0,60$ maka dinyatakan data yang digunakan valid atau realibel.

Tabel IV.12

Hasil Uji Realibilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Realibilitas	Status
Lingkungan Kerja	$0,715 > 0,6$	Realibel
Motivasi Kerja	$0,814 > 0,6$	Realibel
Kinerja Karyawan	$0,792 > 0,6$	Realibel

Maka dengan demikian sseluruh instrument variabel penelitian ini adalah realibel, sehingga data yang akan digunakan untuk analisis data selanjutnya juga adalah data realibel (dapat dipercaya).

5. Analisis Data

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji

asumsi klasik dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

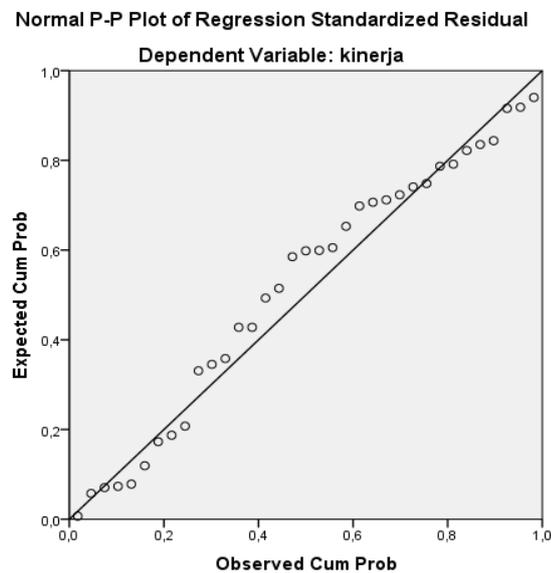
a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ini dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Pengujian asumsi klasik sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

1) Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusikan normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probably plot or regression standartized residual*.



Gambar IV.1

Normalitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan pada Gambar IV.1 diatas menurut Gujarti, 2003; Santoso, 2000; Arif, 1993 dalam Azwar (2015, hal.160). menyatakan jika dalam menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,010$ atau sama dengan nilai VIF $\leq 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel IV.12

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,745	9,254	1,053	,300		
lingkungan kerja	,564	,193	2,925	,006	,997	1,003
motivasi kerja	,249	,118	2,112	,043	,997	1,003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

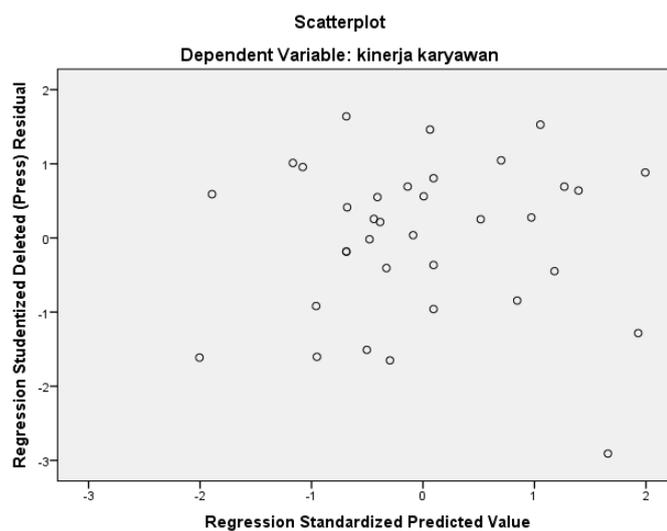
Dari tabel diatas bisa kedua variabel independent yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independent

penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual homokedasitas dan jika berbeda yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SDRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar IV.2

Heteroskedastisitas

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar 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.

b. Regresi Linier Berganda

Setelah syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui lingkungan kerja dan motivasi kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Tabel IV.13

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
(Constant)	9,745	9,254	1,053	,300		
1 lingkungan kerja	,564	,193	2,925	,006	,997	1,003
motivasi kerja	,249	,118	2,112	,043	,997	1,003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS didapat hasil :

$$Y = 9,745 + 564X_1 + 249X_2$$

Jadi persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti

seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika lingkungan kerja dan motivasi kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai 9,745
- 2) Jika lingkungan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 564 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika motivasi kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 249 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

Tabel IV.14

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,527 ^a	,278	,233	3,45070	2,425

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,527. Sedangkan *R-Square* adalah 0,278 atau 27,8%, menunjukkan sekitar 27,8% variabel Y (kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi motivasi kinerja karyawan (Y) adalah 27,8% sisanya 72,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

c. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

$H_a = \rho \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.15

Coefficients^a

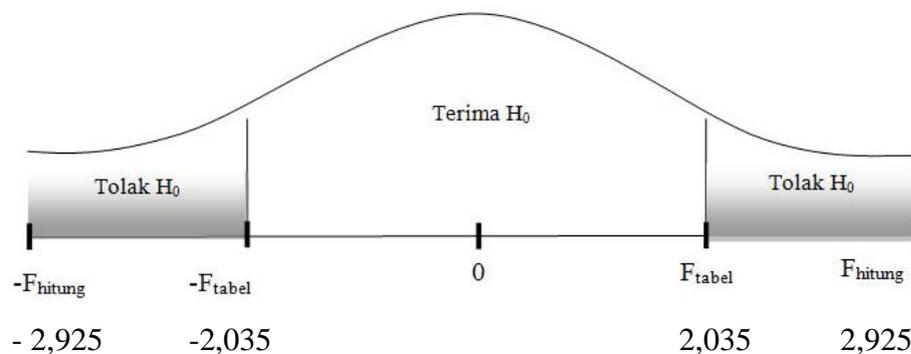
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,745	9,254		1,053	,300
lingkungan kerja	,564	,193	,440	2,925	,006
motivasi kerja	,249	,118	,318	2,112	,043

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu lingkungan kerja memiliki signifikan sebesar $0,006 < 0,05$, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 56,4%

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 33 (n-k atau 35-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 2,035 diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,925, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $2,925 > 2,035$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV.16
Coefficients^a

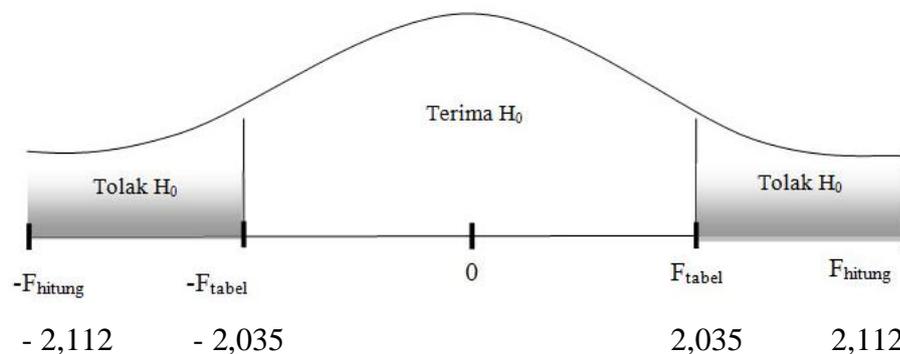
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,745	9,254		1,053	,300
lingkungan kerja	,564	,193	,440	2,925	,006
motivasi kerja	,249	,118	,318	2,112	,043

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu motivasi kerja memiliki signifikan sebesar $0,043 < 0,05$, artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24.9%

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 33 (n-k atau 35-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 2,035 diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,112, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $2,112 > 2,035$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4

Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

d. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada table Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.17

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	146,850	2	73,425	6,166	,005 ^b
	Residual	381,036	32	11,907		
	Total	527,886	34			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

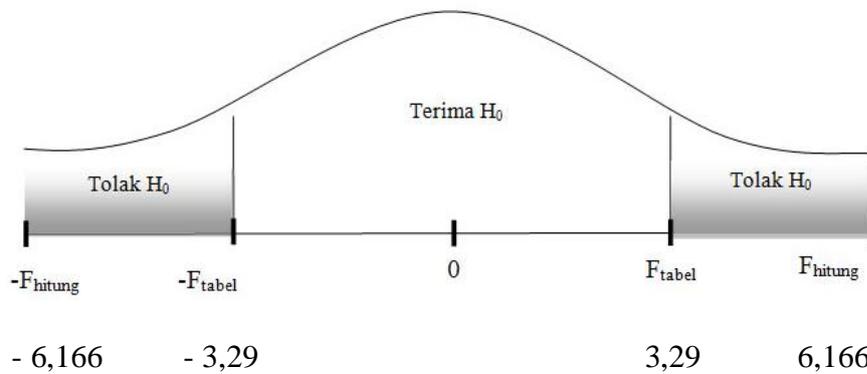
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang $k - 1$ sehingga diketahui nilai df pembilang adalah $3 - 1 = 2$, sedangkan nilai df penyebut $n - k - 1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $35 - 2 - 1 = 32$ sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,29. Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $6,166 > 3,29$. Sehingga disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.



Gambar IV.5

Kriteria Pengujian Hipotesis 3

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar lingkungan kerja dan motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi lingkungan kerja dan motivasi kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel IV.18

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,527 ^a	,278	,233	3,45070	2,425

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah (2017)

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,278 \times 100\% \\ &= 27,8\% \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,278 atau sama dengan 27,8% artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara adalah sebesar 27,8% dan sisanya 72,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

2. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara yang menyatakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,925 > 2,035$ sehingga H_a diterima (H_0) ditolak, hal ini dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia

(Persero) Divre I Sumatera Utara. Artinya semakin baik lingkungan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Agus Murdiyanto (2012), dengan judul “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah”. Dari hasil analisis simultan, terbukti menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang didapat hasil uji t sebesar $10,486 > 1,99$ dengan sig. $0,000 < 0,05$.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,112 > 2,035$, maka ditetapkan bahwa t_{hitung} berada di penerimaan H_a diterima sehingga H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin meningkatnya motivasi kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Aldo Herlambang (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”. Berdasarkan hasil uji t didapat bahwa variabel bebas motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yaitu sebesar $0,05$ sehingga $0,000 < 0,05$

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa hasil nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $6,166 > 3,29$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meingkatnya lingkungan kerja dan motivasi kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatkan kinerja karyawan yang baik akan semakin besar.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldo Herlambang (2014), dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”. Dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang dibuktikan dari nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,925$ dengan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil uji t terhadap motivasi kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,112 dengan mempunyai angka signifikan sebesar $0,043 < 0,05$. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil uji F lingkungan kerja terhadap motivasi kerja menunjukkan F_{hitung} sebesar $6,166 > F_{tabel}$ sebesar 3,29 dengan signifikan 0,005 artinya ada pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara agar lebih memperbaiki lingkungan kerja di perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan selalu dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.
2. Untuk PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara agar kiranya lebih memotivasi karyawan di dalam bekerja, karena motivasi mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja pada karyawan, dengan demikian diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kopetitif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre I Sumatera Utara adanya dapat melibatkan karyawan dan mengetahui kemauan dan keluhan karyawan sehingga dapat mendukung motivasi kerja dan lingkungan kerja yang tinggi. Dengan motivasi yang tinggi dan tersebut lingkungan kerja diharapkan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Murdiyanto (2012). “*Analisis Pengaruh Motaivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah*”. Jurnal Ekonomi. Universitas Stikubank Semarang. 9(1), 12-28.
- Aldo Herlambang, dkk (2014). “*Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*”. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. 13(1), 1-8.
- Azuar Juliandi dan Irfan (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Press
- Cahyono, Bambang Tri. “*Kasus-Kasus Manajemen Sumber Daya Manusia*”:IPWI
- Ernie Tisnawati Sule, dkk (2010). “*Pengantar Manajemen*”. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Fitriana Rizal (2015). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.Statika Mitrasarana Padang*”. Jurnal Manajemen. Universitas Tamansiswa Padang.
- Gusti Abdul, (2014). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kotabaru*”. Jurnal Ekonomi, 10(1), 65-76.
- Hasibuan, Melayu (2010). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A.A Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nela Pima Rahmawanti, dkk (2014). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara*”. Jurnal Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya Malang, 8(2), 1-8.

Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta

Sugiyono (2012). *Memahami Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenamedia Group.

Sutrisno (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana Prenamedia Group.

Wibowo (2014). "*Manajemen Kinerja*". Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yacinda Chresstela (2014). "*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra Di Surabaya*". Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang. 8(2), 1-10.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Putri Rizky Haryanti
Tempat / Tgl Lahir : Bekasi , 10 Agustus 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Islam
Alamat : Jl. Tangguk 2 No.396 Blok 3 Grya Martubung Medan
Anak Ke : 2 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Ayah : Surya Syahputra
Ibu : Ningrum
Alamat : Jl. Tangguk 2 No.396 Blok 3 Grya Martubung Medan

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 068474 Medan tamat tahun 2007
2. SMP Negeri 45 Medan tamat tahun 2010
3. SMA Swasta Dharmawangsa Medan tamat tahun 2013
4. Kuliah Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tahun 2017

Medan, April 2017

Putri Rizky Haryanti