

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

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**SURI MUSTIKA DEWI**  
**NPM. 1305160058**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2017**

## ABSTRAK

**SURI MUSTIKA DEWI (1305160058). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Skripsi 2017**

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

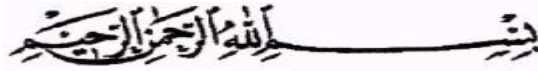
Pendekatan yang di gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 145 karyawan, sedangkan sampel di gunakan 59 karyawan yang memenuhi kriteria. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik interview awal (wawancara), kuesioner (angket) dan studi dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Linear Berganda Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software SPSS (Statistic Package For The Social Sciens)* versi 22.00 for windows.

Dari hasil pengolahan data Uji Asumsi Klasik data bersifat normal. Dari hasil hasil uji t diketahui nilai  $t_{tabel} = 2.002$  sedangkan nilai  $t_{hitung}$  antara motivasi terhadap kinerja adalah 3.493. Nilai  $t_{hitung}$  anatar lingkungan kerja adalah 2.626. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai R-square yaitu 0.349 atau 34.9%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial maotivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan baik .Adapun skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi strata I Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara .

Dengan melaksanakan skripsi ini penulis mendapat serangkain kemampuan yang Puji dan syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan berkenaan dengan aktivitas yang ada di dunia kerja selain teori yang di dapat dari perkuliahan. .

Skripsi ini disusun berdasarkan apa yang telah penulis lakukan dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara”**.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya, khususnya :

1. Terimakasih yang sebesar – besarnya untuk kedua orang tua tercinta, Ayahanda Supri Yanto dan Ibunda Mesriah yang tiada henti – hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.SI selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
10. Pimpinan seluruh Staff dan Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.

11. Terima kasih kepada Andre Wiguna Nasution, Farhana Nabila Putri dan Muhammad Daffi Sabil yang telah memberikan semangat yang luar biasa.
12. Sahabat – Sahabat terbaik Alfina Sari Nasution, Rizki Chairunnisa, Nurhalima dan Sarfika Yanti.
13. Terimakasih kepada teman – teman kelas A Manajemen pagi STAMBUK 2013 untuk kebersamaanya selama ini.
14. Dan kepada pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat penulis sebutkan persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga proposal ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah swt senantiasa meridhoi kita semua amin.

Wassalamu'alaikumWr. Wb

Medan, Maret 2017

Penulis

**SURI MUSTIKA DEWI**  
**Npm. 1305160058**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Uraian Teori.....	7
1. Kinerja Karyawan .....	7
a. Pengertian kinerja karyawan.....	7
b. Arti penting kinerja karyawan.....	8
c. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan.....	9
d. Indikator kinerja karyawan.....	11
2. Motivasi.....	14
a. Pengertian motivasi.....	14
b. Arti penting motivasi.....	16
c. Faktor-faktor mempengaruhi motivasi.....	17
d. Indikator motivasi.....	21
3. Lingkungan Kerja.....	23
a. Pengertian lingkungan kerja.....	23
b. Jenis-jenis lingkungan kerja.....	25
c. Faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja.....	26
d. Indikator lingkungan kerja.....	30
B. Kerangka Konseptual.....	32
C. Hipotesis.....	35
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	36
B. Definisi Operasional .....	36
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
D. Populasi dan Sampel .....	39
E. Teknik pengumpulan data.....	40
F. Teknik Analisis data.....	46
<b>BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>52</b>
A. Hasil Penelitian .....	52

1. Identitas Responden.....	52
2. Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
B. Pembahasan.....	57
1. Uji Asumsi Klasik.....	57
2. Regresi Linear Berganda.....	61
3. Uji Hipotesis.....	63
4. Koefisien Determinasi (R-Square).....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>71</b>
A. KESIMPULAN.....	71
B. SARAN.....	72

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel III-1</b>	Indikator Kinerja.....	37
<b>Tabel III-2</b>	Indikator Motivasi .....	37
<b>Tabel II-3</b>	Indikator Lingkungan Kerja.....	38
<b>Tabel II-4</b>	Pelaksanaan Penelitian .....	39
<b>Tabel III-5</b>	Hasil Validitas pada Motivasi (X1) .....	43
<b>Tabel III-6</b>	Hasil Validitas pada Lingkungan Kerja (X2).....	43
<b>Tabel III-7</b>	Hasil Validitas pada Kinerja .....	44
<b>Tabel III-8</b>	Hasil Uji Reabilitas pada Motivasi (X1).....	45
<b>Tabel III-9</b>	Hasil Uji Reabilitas pada Lingkungan Kerja (X2) .....	45
<b>Tabel III-10</b>	Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y) .....	45
<b>Tabel IV-1</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
<b>Tabel IV-2</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Usia .....	53
<b>Tabel IV-3</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	53
<b>Tabel IV-4</b>	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
<b>Tabel IV-5</b>	Data Kuesioner Motivasi (X1).....	54
<b>Tabel IV-6</b>	Data Kuesioner Lingkungan Kerja (X2) .....	55
<b>Tabel IV-7</b>	Data Kuesioner Kinerja (Y).....	56
<b>Tabel IV-8</b>	Uji Multikolinieritas.....	59
<b>Tabel IV-9</b>	Pengujian Regresi Berganda.....	62
<b>Tabel IV- 10</b>	Uji T .....	64
<b>Tabel IV-11</b>	Uji F .....	66
<b>Tabel IV-12</b>	Koefisien Determinasi (R-Square).....	68



## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar II-1</b>	Kerangka Konseptual.....	35
<b>Gambar IV-1</b>	Uji Normalitas dengan GrafikHistogram.....	57
<b>Gambar IV-2</b>	Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot .....	58
<b>Gambar IV-3</b>	Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot.....	61
<b>Gambar IV-4</b>	Kriteria Pengujian Hipotesis 1 .....	64
<b>Gambar IV-5</b>	Kriteria Pengujian Hipotesis 2 .....	65
<b>Gambar IV-6</b>	Kriteria Pengujian Hipotesis 3 .....	67

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, focus yang dipelajari Sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja dan manusia. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Hasibuan, 2013, hal.10)

Guna mencapai kinerja karyawan, dibutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan, kompetensi dan pengalaman serta kegigihan dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi kinerja karyawan, maka keuntungan perusahaan juga semakin tinggi. Kinerja karyawan dapat di lakukan dengan *review* bersama atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil ini, diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. (Wibowo, 2013, hal. 4)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan sering diartikan pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai

dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku.(Wulan, 2011, hal.3)

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. (Sunyoto, 2015, hal. 10)

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyenangi lingkungan dimana dia bekerja , maka karyawan tersebut akan betah di perusahaan untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang membentuk hubungan karyawan dan atasan. (Mardiana, 2005, hal. 15)

Begitu pula hal yang terjadi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Dimana kinerja karyawan pada karyawan juga sangat di pengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja tersebut. Berdasarkan survey awal yang penulis lakukan didapati masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan, motivasi dan lingkungan kerja.

Masalah yang terjadi berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada di PT, Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Adalah tingkat kinerja belum sesuai dengan harapan karyawan dilihat dari kurangnya lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga menyebabkan kinerja karyawan yang tidak tercapai. Sedangkan masalah yang terjadi berkaitan dengan motivasi adalah pemberian motivasi eksternal dan internal yang belum sesuai, sehingga produktifitas kerja yang menurun dan belum mampu untuk memberikan pengaruh positif bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara itu kondisi lingkungan kerja yang kurang di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara adalah suasana lingkungan yang kurang baik seperti adanya beberapa ruangan yang tidak memiliki ventilasi udara sehingga sirkulasi udara tersebut kurang baik, selian itu belum tertata rapinya kondisi letak lingkungan kerja tiap bagian, sehingga keadaan tersebut dapat mengganggu kelancaran aktivitas karyawan yang akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu perusahaan tersebut. Oleh karena pimpinan perusahaan harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap lingkungan kerja.

Namun berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan terdapat beberapa masalah dalam penelitian seperti, adanya kemampuan karyawan yang kurang baik terlihat dari masalah-masalah kerja yaitu terjadinya kesalahan pelayanan kerja disebabkan kecerobohan karyawan akibat kurang motivasi dari pimpinan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas perlu di lakkukan penelitian dengan judul

**“ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ”.**

**B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan maka di temukan identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya motivasi dalam menyelesaikan beban kerja
2. Lingkungan kerja yang tidak nyaman berakibat menurunnya kinerja karyawan
3. Belum sesuainya tingkat kinerja karyawan dengan standar 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 memfaktorkan dua faktor saja yaitu motivasi dan lingkungan kerja, dan dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan yang bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara .

**2. Rumusan Masalah**

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

- a. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara ?

- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara?
- c. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara.

##### **2. Manfaat penelitian**

Manfaat dari penelitian yang penulis lakukan ini adalah sebagai berikut:

###### a. Manfaat teori

Penelitian ini dapat menambah wawasan berfikir dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama masalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

###### b. Manfaat praktis

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

c. Manfaat selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai dasar dan referensi pengembangan penelitian tentang motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan bagi perusahaan yang lain di masa yang akan datang.

## **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) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.



Menurut Wibisono (2011, hal. 6) menyatakan “kinerja adalah hasil dari prestasi karyawan yang telah dicapai seorang karyawan sesuai dengan fungsi pokoknya pada periode tertentu”.

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.

Dari definisi diatas jelas bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam perusahaan dan diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil kerja yang akurat serta tepat untuk dapat memperoleh hasil kerja yang maksimal, sehingga pekerjaan yang akan di laksanakan harus benar-benar dilaksanakan sepenuhnya sebagai rasa tanggung jawab yang sebaik-baiknya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

#### **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 professional. 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 definisi yang telah diungkapkan di atas 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. Dengan hal tersebut dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011, hal 67) 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 terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi 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 :

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 sesame dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Wibowo ( 2010, hal. 102-105), indikator kinerja karyawan adalah :

1) Tujuan

2) Standar

3) Umpan balik

- 4) Alat dan sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya :

1) Tujuan

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

2) Standar

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

3) Umpan balik

Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar

4) Alat dan sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses

5) Kompetensi

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

6) Motif

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

#### 7) Peluang

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

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa para karyawan diharapkan harus bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas kerjanya, dapat tidaknya diandalkan, serta sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerja sama diantara rekan kerja. Pimpinan juga hal ini bisa memotivasi para karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

## **2. Motivasi**

### **a. Pengertian motivasi**

Banyak pengertian motivasi yang di berikan para ahli untuk mendefenisikan tentang motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang membuat orang bekerja atau melakukan tindakan tertentu, semangat orang bertindak kearah satu tujuan adalah motivasi. Semua yang dilakukan seseorang pada umumnya adalah akibat dari motivasi pribadi yang ada pada diri orang tersebut. Hal ini bukan berarti bahwa semua perilaku yang terdapat pada seseorang akan dapat diramalkan, tetapi perilaku seseorang pada dasarnya

mempunyai penyebabnya yang diketahui telah mendorong orang tersebut berperilaku sedemikian rupa.

Menurut Samsudin (2010, hal. 281) menyatakan motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Selanjutnya menurut G.R Tery dalam Hasibuan (2013, hal. 145) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi itu tanpak dalam dua segi yang berbeda.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Siagian (2013, hal. 287) motivasi adalah hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul "Motivation and personality". Teori motivasi yang dikembangkan pada tahun 40-an itu pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat kebutuhan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisiologikal, seperti sandang pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan keamanan, tidak hanya dalam arti fisik, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan prestise yang pada umumnya tercermin dalam berbagai symbol-simbol status.
- 5) Aktualisasi diri dalam arti tersediannya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.



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

#### **b. Arti penting motivasi**

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

Menurut Marihot Manullang (2012, hal. 157) motivasi merupakan suatu hal yang membangkitkan rasa ingin tahu yang rumit dan telah mempengaruhi para akademis maupun praktis selama bertahun-tahun.

Teori motivasi Mangkunegara (2007, hal. 62). Secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pemimpin mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja

produktif dengan penuh tanggung jawab. Hal ini karena beberapa alasan, antar lain:

- 1) Karyawan harus di dorong untuk bekerja sama dalam organisasi.
- 2) Karyawan harus senantiasa di dorong untuk bekerja dan berusaha sesuai dengan tuntutan kerja.
- 3) Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan SDM dalam organisasi.

### **c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang, akan dipengaruhi beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal 116) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas 2 faktor yaitu: faktor Intern dan faktor Ekstern.

Berikut penjelasannya:

#### **1. Faktor Intern**

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

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

##### **b. Keinginan untuk dapat memiliki**

Keinginan untuk dapat memiliki benda 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 bekerja.

c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati orang lain dan untuk memperoleh status social yang lebih tinggi

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi : adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk lebih giat lagi dalam bekerja agar dirinya bias mendapatkan apa yang ingin dicapainya misalnya saja keinginan untuk menjadi pimpinan ketua atau kepala dalam perusahaan yang dijalankan saat ini.

2. Faktor Ekstern

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para lkaryawan bekerja dengan baik.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, lalu yang bersangkutan mersa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan .

e. Status dan tanggung jawab

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

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan. Biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut Sunyoto (2015, hal. 12) adalah :

- 1) Promosi
- 2) Prestasi kerja
- 3) Pekerjaan itu sendiri
- 4) Penghargaan
- 5) Tanggung jawab

- 6) Pengakuan
- 7) Keberhasilan dalam bekerja

Berikut penjelasannya :

- 1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

- 2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya.

- 3) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerjaan.

- 4) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

- 5) Tanggung jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbale-balik atas kompensasi yang diterimanya.

6) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

8) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan oleh perusahaan.

Dari penjelasan diatas dapat di buat kesimpulan yaitu setiap manajer harus memberikan motivasi baik itu positif dan negatif agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya dan mencapai hasil yang memuaskan untuk perusahaan maka dengan begitu karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakannya bekerja di perusahaan tersebut.

**d. Indikator-indikator Motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melalukan 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.

Adapun indikator motivasi menurut Rivai (2008, hal. 456) adalah sebagai berikut :

1. Rasa aman

2. Gaji
3. Lingkungan kerja
4. Penghargaan

Berikut penjelasannya :

1. Rasa aman

Rasa aman karyawan dalam melaksanakan tugas yang di berikan oleh perusahaan sehingga tidak ada kendala yang berarti yang dapat mengganggu kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2. Gaji

Mendapat imbalan yang sesuai tingkat pendidikan karyawan dan kesesuaian gaji standar kerja dengan beban tugas yang diberikan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan untuk melaksanakan kegiatan atau tugas dengan baik sehingga karyawan bekerja dengan lingkungan yang menyenangkan.

4. Penghargaan

Penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, sehingga membuat karyawan merasa dihargai.

### **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. 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.

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 akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

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

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.

Menurut Sutrisno (2009, hal 118) bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan

Dari definisi di atas dapat di simpukan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi yang dapat di persiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan pada saat tempat kerja di bentuk sejalan dengan pendirian instansi, manajemen intansi selayaknya mempertimbangkan lingkungan kerja bagi karyawan.

#### **b. Jenis - jenis lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti (2009, hal. 22) jenis – jenis lingkungan kerja yaitu:

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

Berikut penjelasannya :

##### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a. Lingkungan yang berlangsung 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:

temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain.

## 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 dengan rekan, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

### 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 bisisng
- 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.

Menurut Setiawan dalam Nela (2014, hal 83) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

- 1) Temperatur
- 2) Kelembaban
- 3) Sirkulasi udara
- 4) Pencahayaan
- 5) Kebisingan
- 6) Getaran mekanisme
- 7) Keamanan

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Temperatur

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20 % untuk kondisi panas dan 35 % untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

- 2) Kelembaban

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama antara

temperatur, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut.

3) Sirkulasi udara

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

4) Pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan, dengan ini karyawan akan menjalankan tugasnya dengan teliti dan kesalahan karyawan dalam bekerja dapat diperkecil.

5) Kebisingan

Masalah yang cukup menyibukkan di tempat kerja merupakan kebisingan karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi.

6) Getaran mekanisme

Getaran mekanisme artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan

semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

#### **d. Indikator lingkungan kerja**

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja 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

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, karna terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenaga kerjaa, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikas.

4) Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan 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).

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

- 1) Kebersihan
- 2) Musik
- 3) Penerangan
- 4) Ketenangan
- 5) Prilaku Karyawan



Adapun penjelasan dari teori di atas adalah sebagai berikut:

1) Kebersihan

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

2) Musik

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

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja meningkatkan kinerja karyawan.

4) Ketenangan

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

5) Perilaku karyawan

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

Dari pendapat di atas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

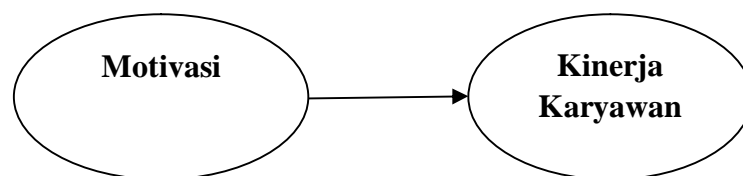
## **B. Kerangka Konseptual**

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

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

### **1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pimpinan dalam perusahaan, akan menciptakan suatu keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan dan keinginan untuk dapat memiliki. Dimana motivasi dapat mendorong untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik serta meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Kadarisman (2012, hal. 276) menyatakan “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hasil penelitian Leonardo Agusta (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Haragon Surabaya.

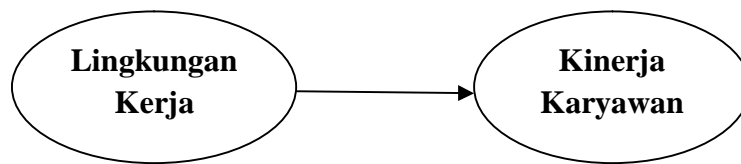


### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

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

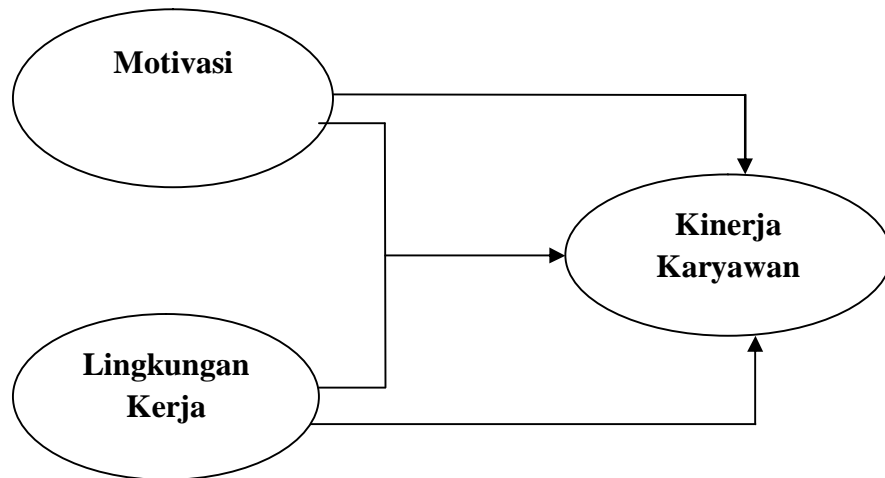
Menurut Simanjuntak (2011, hal. 48) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, tata letak peralatan, ruangan kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menimbulkan risiko kerja berupa kecelakaan dan atau penyakit kerja, dan dengan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya.

Hasil penelitian Faris Ramanda Putra (2013) dengan judul “pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan. PT. Naraya Telematika Malang) mengatakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan akan menghasilkan kinerja yang optimal. Bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Brawijaya Malang.



### **3. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan, dapat meningkatkan tingkah laku yang baik didalam perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian Kartika (2013) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Guna Adia Graha Surabaya.



**Gambar II-1 Kerangka Konseptual Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat deduksi dari proposisi lain yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Anwar Sanusi (2011, hal. 44). Maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara .
3. Ada pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan asosiatif, menurut Azuar Juliandi dalam Irfan (2013, hal. 90) pendekatan asosiatif adalah analisis data yang bertujuan menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

#### **B. Definisi Operasional**

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

##### 1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat kebersihan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja yang ditunjukkan untuk para PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

**Tabel III.1**  
**Indikator kinerja karyawan**

No	Indikator	No item
1	Kualitas Kerja	1,2
2	Kuantitas kerja	3,4
3	Dapat tidaknya diandalkan	5,6
4	Sikap	7,8

Mangkunegara (2011:75)

## 2. Motivasi ( $X_1$ )

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang 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	No item
1	Kerja keras	1
2	Orientasi masa depan	2
3	Tingkat cita-cita yang tinggi	3
4	Orientasi Tugas dan keseriusan Tugas	4
5	Usaha untuk maju	5
6	Ketekunan	6
7	Hubungan dan rekan kerja	7
8	Pemanfaatan waktu	8

Mangkunegara (2011, hal. 111)

## 3. Lingkungan kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap

para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja di katakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diprolehnya rancangan system kerja yang efisiensi.

**Tabel III.3**  
**Indikator lingkungan kerja**

No	Indikator	No item
1	Kebersihan	1,2
2	Musik	3,4
3	Penerangan	5,6
4	Ketenangan	7
5	Prilaku Karyawan	8

Danang Sunyoto (2015, hal. 38)

### **C. Tempat dan Waktu Penelitian**

#### **1. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara, yang beralamat Jl. Prof. HM.Yamin no.14 Medan.

#### **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Maret 2017.

**Tabel III-4**  
**Pelaksanaan Penelitian**

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																			
	Desember				Januari				Februari				Maret				April			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan judul		■																		
Riset awal			■	■																
Pembuatan proposal					■	■														
Bimbingan proposal							■	■												
Seminar proposal									■											
Pengumpulan data										■	■									
Penyusunan skripsi												■	■	■						
Bimbingan skripsi														■	■	■	■			
Sidang meja hijau																			■	

#### **D. Populasi Dan Sample**

##### **1. Populasi**

Menurut Anwar Sanusi (2011, hal. 87) menyatakan bahwa seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kesimpulan itu “populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang berjumlah 145 karyawan.



## 2. Sampel

Menurut Anwar Sanusi (2011, hal 87) sampel adalah penelitian mengambil sampel atau contoh yang representative dari populasi yang tersedia. Cara pengambilan sampel dari populasi dapat dilakukan dengan memperhatikan unsure peluang atau tidak. Penelitian jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2004, hal. 108) sebagai berikut :

Adapun persamaan sebagai berikut:

$$\text{populasi itu. } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = \frac{145}{1 + (145 \cdot 0,1^2)} = 59$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Presentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,01.

Berdasarkan perhitungan Slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) divisi regional I Sumatera Utara .

### 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. Kereta Api Indonesia (persero) divisi regional I Sumatera Utara dengan menggunakan Skala likert dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai opsi yaitu:

**Tabel III-3 Skala Liker's**

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

#### a. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

(Sugiyono, 2012, hal. 248)

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

$\sum x_i y_i$  = 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 <  $\alpha$ 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 >  $\alpha$ 0,05.

**TABEL III-5**  
**Hasil Uji Validitas pada Motivasi (X<sub>1</sub>)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Koef. Korelasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,449 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,622 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,566 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,557 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,622 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,523 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,569 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,440 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table diatas, semua item pada variabel motivasi (X<sub>1</sub>) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat di gunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**TABEL II-6**  
**Hasil Uji Validitas pada Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

<b>No Pernyataan</b>	<b>Koef. Kolerasi</b>	<b>Probabilitas</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,501 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,459 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,595 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,674 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,641 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,601 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,495 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,421 (positif)	0,001 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table diatas, semua item pada variabel lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

**TABEL III-7**  
**Hasil Uji Validitas pada Kinerja (Y)**

No. Pernyataan	Koef. Kolerasi	Probabilitas	Keterangan
1	0.394 (positif)	0,002 < 0,05	Valid
2	0,553 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,512 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,567 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,514 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,675 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,605 (positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,450 (positif)	0,000 < 0,05	Valid

Sumber : Hasil Diolah SPSS (2017)

Dari table di atas, semua item pada variabel kinerja (Y) menunjukkan valid yang berarti semua item dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

#### **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 reabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus *cronbach's Alpha* sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{(k - 1)} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

(Juliandi 2013, hal 86)

Dimana :

$r_{II}$  = Reliabilitas instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_t^2$  = 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.

Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dari masing-masing variable:

**TABEL III-8**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Motivasi (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.649	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,655 > 0,60$  maka kesimpilannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpecaya.

**TABEL III-9**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Lingkungan Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.658	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,661 > 0,60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliable atau terpecaya

**TABEL III-10**  
**Hasil Uji Reliabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.665	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah  $0,667 > 0,60$  maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah reliabel atau terpercaya.

## 2. Studi Dokumentasi

Pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan dokumen-dokumen maupun arsip-arsip perusahaan yang berkaitan dengan penelitian. Seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, bidang-bidang kerja dan jumlah karyawan.

## 3. Kuesioner

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada karyawan yang di jadikan sampel.

## 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 pada penelitian ini menggunakan uji statistik non parametric kolmogrov smirnov. Dengan kriteria jika data menyebar disekitar

garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Kriteria untuk menentukan normal atau tidaknya data, maka dapat dilihat pada nilai probabilitasnya. Data adalah normal jika nilai kolmogorov smirnov adalah tidak signifikan (2-tailed)  $> \alpha 0,05$

#### 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-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 :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = 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 dalam Sugiyono (2010,hal.184)

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

Keterangan

$t$  = Nilai t hitung

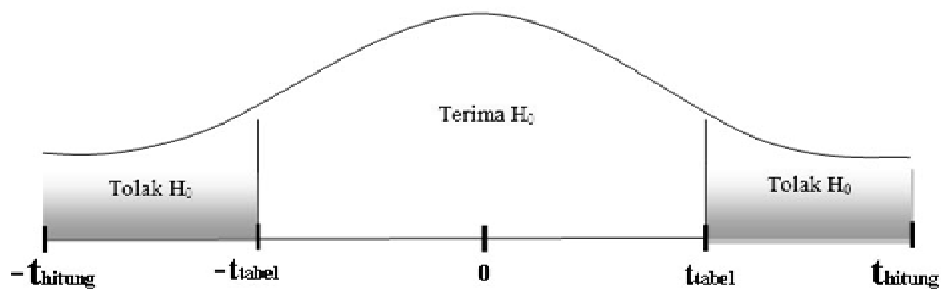
$r$  = Koefisien korelasi

$n$  = Banyaknya pasangan rank

Dengan ketentuan :

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

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



**Gambar III.1 Kriteria Uji-t**

#### b. Uji Simultan (uji F)

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

---

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

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut :

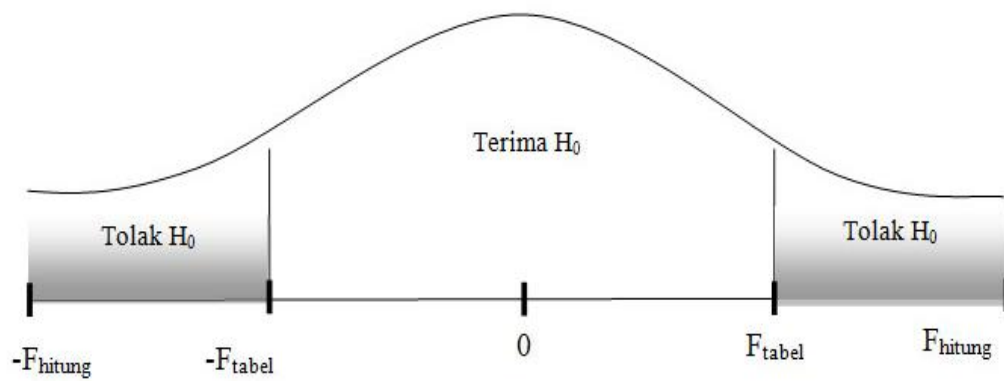
$H_o$  = tidak ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a$  = ada pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Keterangan :

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

$F_{table}$  = nilai f dalam f berdasarkan n



**Gambar III.2 Kriteria Uji-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

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

Keterangan

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 8 pertanyaan untuk variable X<sub>1</sub>, 8 pertanyaan untuk variabel X<sub>2</sub>, dan 8 pertanyaan untuk variable Y, dimana yang menjadi variabel X<sub>1</sub> adalah Motivasi , variabel X<sub>2</sub> adalah Lingkungan Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 59 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

##### 1. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang terdiri dari beberapa karakteristik baik itu dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

**TABEL IV-1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	27	45.8	45.8	45.8
	Perempuan	32	54.2	54.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah berjenis perempuan sebanyak 32 orang (54,23%) dan jenis kelamin Laki-laki sebanyak 27 orang (45,77%).

**TABEL IV-2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 Tahun	23	39.0	39.0	39.0
	30-39 Tahun	15	25.4	25.4	64.4
	40-49 Tahun	16	27.1	27.1	91.5
	>50 Tahun	5	8.5	8.5	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 20-29 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi yaitu sebanyak 24 orang karyawan dengan presentase 40,67%.

**TABEL IV-3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja**

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	7	11.9	11.9	11.9
	1-5 Tahun	28	47.5	47.5	59.3
	5-10 Tahun	18	30.5	30.5	89.8
	> 10 Tahun	6	10.2	10.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa lama kerja responden dalam penelitian ini mayoritas 1-5 tahun. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 28 orang karyawan dengan presentase sebesar 47,45%.

**TABEL IV-4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	19	32.2	32.2	32.2
	D3	6	10.2	10.2	42.4
	S1	34	57.6	57.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah Sarjana S1. Hal ini dapat dilihat dari besarnya frekuensi sebanyak 35 orang karyawan dengan presentase sebesar 59,33%.

## 2. Deskripsi Variabel Penelitian

### a. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>)

**TABEL IV-5**  
**Data Kuesioner Motivasi (X<sub>1</sub>)**

No.	Item Pernyataan	SS Frek Persen (%)	S Frek Persen (%)	KS Frek Persen (%)	TS Frek Persen (%)	STS Frek Persen (%)	Total Frek Persen (%)
1	Saya selalu bekerja keras dalam mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan	28 (47,4%)	31 (52,6%)	0	0	0	59 (100%)
2	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik karena diperusahaan tempat saya bekerja memberikan jenjang karir yang jelas	39 (66,2%)	20 (33,8%)	0	0	0	59 (100%)
3	Saya selalu berusaha mencapai prestasi kerja sesuai dengan cita-cita yang saya inginkan	35 (59,3%)	24 (40,7%)	0	0	0	59 (100%)
4	Saya selalu tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan lebih cepat dan lebih baik	20 orang (33,8%)	38 (64,4%)	1 (1,6%)	0	0	59 (100%)
5	Saya selalu berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam tugas dan pekerjaan saya	8 (13,5%)	43 (72,8%)	5 (8,5%)	3 (5,2%)	0	59 (100%)
6	Saya selalu tekun dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan	23 (38,9%)	34 (57,7%)	2 (3,4%)	0	0	59 (100%)
7	Terjalannya kerja sama antar sesama rekan kerja membuat anda lebih semangat dalam bekerja	13 orang (22,0%)	30 orang (50,8%)	13 (22,0%)	3 (5,2%)	0	59 (100%)
8	Saya selalu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan	26 orang (44,1%)	33 orang (55,9%)	0	0	0	59 (100%)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari table diatas dapat dilihat persentase untuk setiap pernyataan angket variabel motivasi mayoritas responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa motivasi yang diberikan atasan sudah tinggi, terbukti dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju adalah diatas 50%, Sedangkan yang menjawab Tidak Setuju (TS) 2%.

### b. Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

**TABEL IV-6**  
**Data Kuesioner Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No.	Item Pernyataan	SS Frek Persen (%)	S Frek Persen (%)	KS Frek Persen (%)	TS Frek Persen (%)	STS Frek Persen (%)	Total Frek Persen (%)
1	Kebersihan lingkungan kerja yang berada diperusahaan sudah sangat baik	26 (44,1%)	32 (54,2%)	1 (1,6%)	0	0	59 (100%)
2	Kebersihan lingkungan kerja yang bersih dapat membuat kaenyamanan bagi karyawan	25 (42,4 %)	32 (54,2 %)	2 (3,4%)	0	0	59 (100%)
3	Dengan adanya musik tidak mengganggu karyawan	15 (25,4 %)	36 (61,1%)	8 (13,5%)	0	0	59 (100%)
4	Saya merasa music dapat meningkatkan konsentrasi karyawan	14 (23,7 %)	31 (52,6 %)	11 (18,6 %)	3 (5,1%)	0	59 (100%)
5	Penerangan yang tersedia sudah cukup membantu	19 (32,2%)	36 (61,1 %)	3 (5,1%)	1 (1,6 %)	0	59 (100%)
6	Penerangan lampu yang ada sudah cukup memadai	18 (30,5 %)	39 (66,1 %)	2 (3,4 %)	0	0	59 (100%)
7	Kondisi lingkungan kerja yang n yaman akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja	23 (38,9%)	34 (57,7%)	2 (3,4 %)	0	0	59 (100%)
8	Perilaku karyawan yang bertanggung jawab akan membuat suasana kerja menjadi lebih baik	31 (52,6%)	27 (45,8%)	1 (1,6%)	0	0	59 (100%)

Sumber : Data Penelitian ( Diolah )

Dari tabel diatas dapat dilihat presentase untuk setiap pernyataan angket variabel lingkungan kerja rata-rata responden menjawab Setuju (S). Iini bermakna bahwa lingkungan kerja diperusahaan sudah membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja, terbukti dari presentase jawaban responden



yang rata-rata menjawab setuju adalah diatas 50%. Sedangkan dari data terendah responden menjawab Sangat Tidak Setuju (TS) yaitu 1%.

### c. Variabel Kinerja (Y)

**TABEL IV-7**  
**Data Kuesioner Kinerja (Y)**

No.	Item Pernyataan	SS Frek Persen (%)	S Frek Persen (%)	KS Frek Persen (%)	TS Frek Persen (%)	STS Frek Persen (%)	Total Frek Persen (%)
1	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	31 (52,6 %)	28 ( 47,4%)	0	0	0	59 (100%)
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	20 (33,9%)	39 ( 66,1%)	0	0	0	59 (100 %)
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan	13 (22,1 %)	39 ( 66,1%)	5 ( 8,5%)	2 (3,3 %)	0	59 ( 100%)
4	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	9 (15,3 %)	34 ( 57,7%)	14 ( 23,7%)	2 (3,3 %)	0	59 (100%)
5	Dalam bekerja saya dapat diandalkan	10 (16,9 %)	42 ( 71,2%)	7 (8,5 %)	0	0	59 (100%)
6	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja	18 ( 30,5%)	38 (64,4 %)	3 (5,1 %)	0	0	59 (100%)
7	Saya selalu datang/masuk dan pulang kerja tempat waktu	25 ( 42,3%)	34 (57,7 %)	0	0	0	59 (100 %)
8	Saya bersikap baik dalam bekerja di perusahaan	30 (50,8 %)	29 ( 49,2%)	0	0	0	59 (100%)

Sumber : Data Pengolahan ( Diolah)

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase untuk setiap pernyataan angket variabel kinerja rata-rata responden menjawab Setuju (S). Ini bermakna bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan sudah tinggi, terbukti dari presentase jawaban responden yang rata-rata menjawab setuju adalah 50%. Sedangkan dari data terendah responden menjawab Sangat Tidak Setuju (TS) yaitu dibawah 2%.

## B. Pembahasan

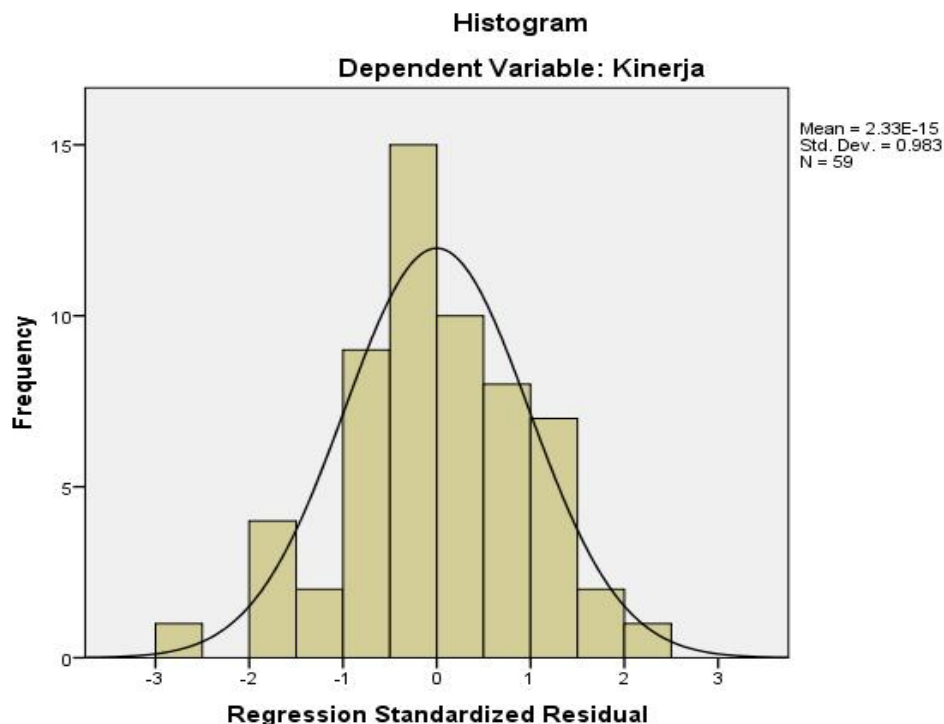
### 1. Uji Asumsi Klasik

Model regresi linear berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut dapat memenuhi pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas.

#### a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV-1**  
**Uji Normalitas dengan Grafik Histogram**



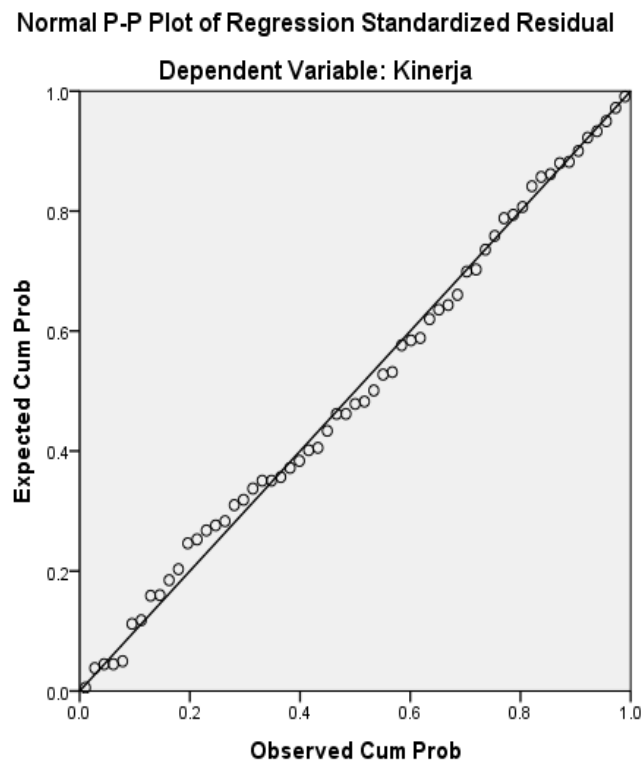
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Hasil uji normalitas di atas memperlihatkan bahwa pada grafik histogram di atas distribusi data mengikuti kurva berbentuk lonceng yang tidak condong

(*skewness*) ke kiri maupun condong ke kanan atau bisa disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi secara normal.

Demikian pula dengan hasil uji normalitas 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.

**Gambar IV-2**  
**Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-P Plot**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis dioganal dan mengikuti arah garis diagonal.

### b. Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yg kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Untuk dapat melihat ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai VIF (*Variance Inflasi Factro*) dan *Tolerance* pada tabel *coefficients* melalui program SPSS *for windows* versi 22.0 dengan ketentuan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 2) Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas
- 3) Jika niali Tolerance > 0,01, maka tidak terjadi multikolinearitas
- 4) Jika nilai VIF Tolerance < 0,01, maka terjadi miltikolinearitas

**TABEL IV-8**  
**Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	.863	1.159
Lingkungan	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat di ketahui bahawa model regresi tidak terdapat multikolinearitas, karena nilai VIF pada kedua variabel independen dalam penelitian ini kurang 10 yaitu Motivasi (1,159) dan

Lingkungan Kerja (1,159) dan nilai Tolerance lebih 0,01 yaitu Motivasi (0,863) dan Lingkungan Kerja (0,863). Dengan demikian dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas dalam kedua variabel independen.

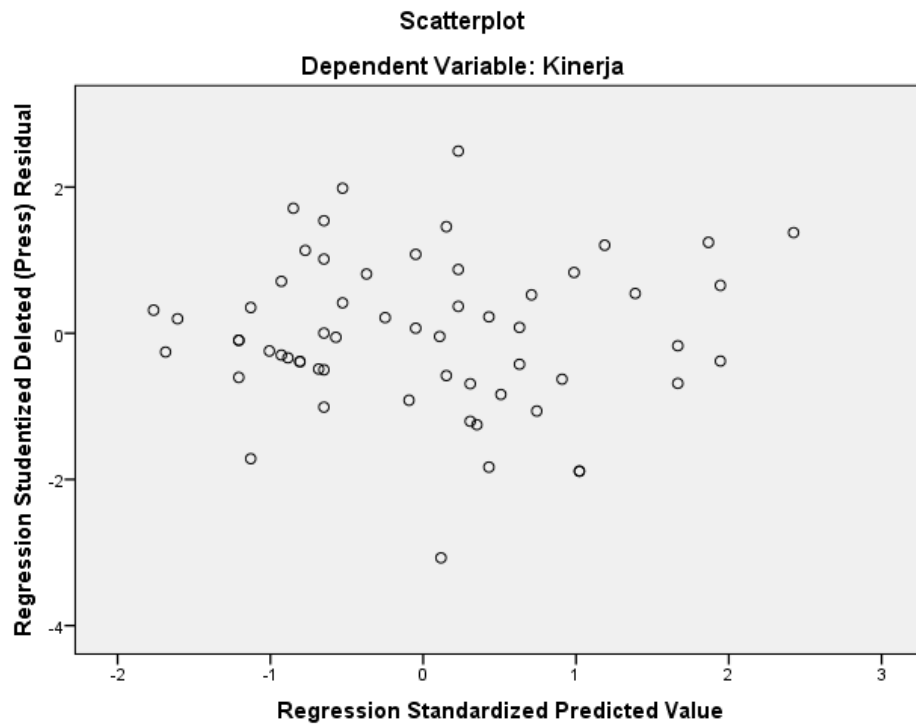
### c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada 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 regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, dapat dengan menggunakan metode grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kemudian deteksi ada tidaknya heterodastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi dan sumbu X adalah residualnya ( Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah diolah.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas antara lain.

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

**Gambar IV-3**  
**Uji Heterokedastisitas dengan Grafik Scatterplot**



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Dari gambar di atas, bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “ Tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

## 2. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor predictor .

Berikut ini adalah rumus dari Regresi Berganda :

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

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta_1$  dan  $\beta_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Motivasi

$X_2$  = Lingkungan Kerja

**TABEL IV-9**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.092	4.366		2.311	.025
	Motivasi	.402	.115	.405	3.493	.001
	Lingkungan	.289	.110	.305	2.626	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 10.092 + 0.402 X_1 + 0.289 X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 10.029$  menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja ( $Y$ ) adalah sebesar 10.029.
- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0.402$  menunjukkan apabila Motivasi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara sebesar 40.2% . Kontribusi yang

diberikan Motivasi terhadap Kinerja sebesar 40,5 % dilihat dari *standardized Coefficient* pada Tabel IV-9 diatas.

- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0.289$  menunjukkan apabila Lingkungan Kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara sebesar 28,9%. Kontribusi yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 30,5% dilihat dari *standardized coefficient* pada Tabel IV-9 diatas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Uji secara Parsial (Uji T)

Uji secara parsial t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistic t sebagai berikut :

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

Keterangan

t = Nilai t hitung

$r_{xy}$  = Kolerasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Untuk penyederhanaan uji statistic t diatas, penulis menggunakan pengolahan data SPSS *for windows* versi 22.0, maka dapat diperoleh uji t sebaga berikut :



**TABEL IV-10**  
**Hasil Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.092	4.366		2.311	.025
	Motivasi	.402	.115	.405	3.493	.001
	Lingkungan	.289	.110	.305	2.626	.011

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

Untuk Kriteria uji t dilakukan pada tingkat  $\alpha = 5\%$  dengan nilai  $t_{n-2} = 59 - 2 = 57$  adalah 2,002 ( $t_{tabel}$ ).

### 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Motivasi secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 22.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

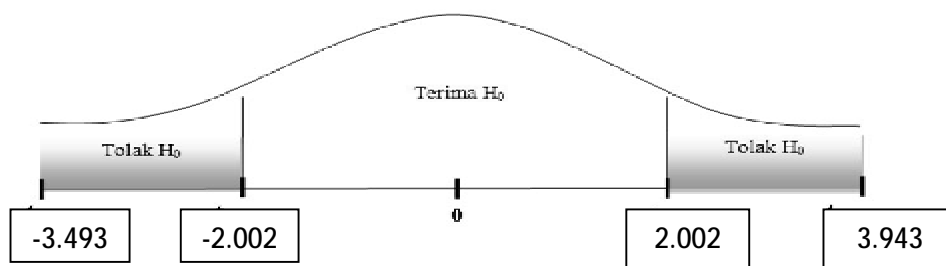
$$T_{hitung} = 3.493$$

$$T_{tabel} = 2.002$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } - 2,002 \leq t_{hitung} \leq 2.002$$

$$H_a \text{ diterima jika } t_{hitung} \geq 2.002, - t_{hitung} \leq - 2.002$$



**Gambar IV-4**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 1**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,493, sementara  $t_{tabel}$  2.002 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.001 < 0.05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  di terima (  $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja secara individual mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja dari pengolahan data SPSS *for windows* versi 22.0, maka dapat diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

$$T_{hitung} = 2,626$$

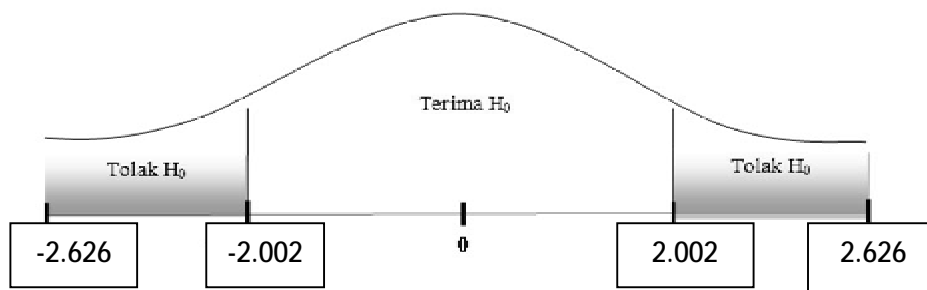
$$T_{tabel} = 2.002$$

Dari kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika } = - 2,002 \leq t_{hitung} \leq 2,002$$

$$H_a \text{ diterima jika } = t_{hitung} \geq 2.002$$

$$t_{hitung} \leq - 2.002$$



**Gambar IV- 5**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 2**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,626, sementara  $t_{tabel}$  sebesar 2.002 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0.011 < 0.05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, dapat di simpulkan bahwa  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksud untuk melihat kemampuan menyeluruh dan variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja untuk dapat menjelaskan tingkah laku dan keragaman Kinerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berikut adalah hasil statistic pengujiannya.

**TABEL IV-11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	120.612	2	60.306	15.002	.000 <sup>b</sup>
	Residual	225.117	56	4.020		
	Total	345.729	58			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan , Motivasi

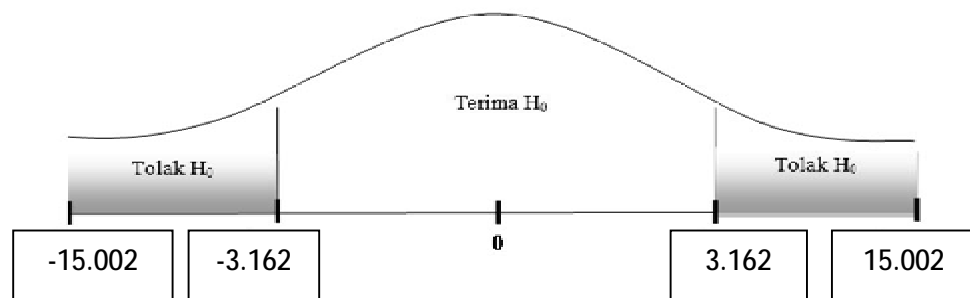
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2017)

$F_{tabel} = n - k - 1 = 59 - 2 - 1 = 56$  adalah 3.162 ( $F_{tabel}$ )

Kriteria penguji :

a. Tolak  $H_0$  apabila  $F_{hitung} < 3.162$  atau-  $F_{hitung} > - 3.162$

b. Terima  $H_a$  apabila  $F_{hitung} > 3.162$  atau-  $F_{hitung} < - 3.162$



**Gambar IV-6**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis 3**

Berdasarkan hasil Uji F hitung pada tabel diatas dapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 15.002 dengan signifikan 0,000 sementara nilai  $F_{tabel}$  berdasarkan  $dk = n - k - 1 = 56$  dengan tingkat signifikan 5% adalah 3.162.

Karena  $F_{hitung}$  lebih besar daripada  $F_{tabel}$  maka  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.

#### 4. Koefisien Dterminasi (R-Square)

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel indenpenden memberikan hamper semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasin (*adjusted*  $R^2$ ) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**TABEL IV-12**  
**Koefisien Determinasi (R-Square)**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 <sup>a</sup>	.349	.326	2.00498

a. Predictors: (Constant), Lingkungan , Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2017)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel di atas, besarnya nilai R Square dalam model regresi diperoleh sebesar 0.349. Hal ini menunjukkan bahwa 34.9% variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan varians dari variabel Kinerja (Y) atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah 34.9%. Sisanya sebesar 65.1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

### **C. Temuan Hasil Penelitian**

Secara umum penelitian ini menunjukkan hasil yang kurang memuaskan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian responden terhadap variabel-variabel penelitian secara umum sudah cukup baik. Hasil ini dapat ditunjukkan dari kurangnya tanggapan-tanggapan kesetujuan yang tinggi dari responden terhadap kondisi dari masing-masing variabel dijelaskan sebagai berikut.

#### **1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Motivasi terhadap Kinerja di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 3.493 sementara  $t_{tabel}$  2.002 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.001 lebih kecil  $\alpha = 0.05$ . Berarti

$H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa dengan motivasi yang tinggi dari karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Sutrisno (2009, hal. 110) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang tercapai.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Leonardo Agusta (2013) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan bekerja maksimal, memanfaatkan kemampuan dan keterampilan dengan bersemangat manakala dia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja tersebut tampak jelas dalam bentuk disbanding mereka yang memiliki motivasi yang rendah.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di peroleh  $t_{hitung}$  sebesar 2.626 sementara  $t_{tabel}$  2.002 dan mempunyai angka yang signifikan sebesar 0.011 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ . Berarti  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak), hal ini menunjukkan bahwa hubungan berpengaruh positif dan signifikan antar Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Hal ini berarti bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh 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 akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Arida (2010) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan dari hasil temuan penelitian ini mengenai pengaruh antara motivasi dan lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji F didapat nilai  $F_{hitung}$  15.002  $F_{tabel}$  3.162 dengan signifikan  $0.000 < \text{signifikan } 0.05$  adalah 3.162 , maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya motivasi dan lingkungan dari atasan atau pimpinan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini didukung penelitian yang dilakukan Kartika (2013) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja sebagian dari system organisasi yang sangat menentukan tingkat kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi, dengan demikian motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

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

1. Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara ditinjau dari nilai  $t_{hitung}$  yang di peroleh sebesar 3.493 dan juga karena probabilitas sig 0.001 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .
2. Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara dimana nilai  $t_{hitung}$  yang di peroleh sebesar 2.626 dan juga karena probabilitas sig 0.011 lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .
3. Dari kedua variabel indenpeden yang digunakan yaitu kecerdasan motivasi dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Ditinjau dari hasil koefisien determinasi sebesar 0.349, hal ini berarti 34.9% motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja sedangkan sisanya sebesar 65.1% di pengaruhi atau di jelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini dan juga karena taraf signifikan 0.000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0.05$ .



## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran dapat di berikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, sebaiknya atasan lebih dalam memberikan motivasi kepada karyawan, karena motivasi sangat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. Dukungan dan dorongan yang lebih di berikan oleh atasan dapat membuat karyawan semangat dan bergairah dalam bekerja dan karyawan di beri tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya atasan lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara agar kinerja karyawan meningkat.
3. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggali variabel – variabel lain yang mungkin memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi pemerintahan atau perusahaan. Dengan demikian di harapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2007). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (edisi III). Bandung : PT. Refika Aditama.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Sanusi (2014). *Metode penelitian bisnis*, cetakan Ke Empat, Edisi Revisi Jakarta : Salemba Empat.
- Azwar Juliandi Irfan, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-ilmu Bisnis*. Bandung:Ciptaka Media Perintis.
- Danang Sunyoto (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetaka Pertama, Yogyakarta : Cempaka Putih.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh Belas, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kasmir, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori dan Praktik)*, Cetakan Ke Satu, Jakarta: PT RajaGrfindo Persada.
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan ke Tiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*, Jakarata: Penerbit Badan Penerbit IPWI.
- Samsuddin Sadili, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Satu, Bandung: CV Pustaka Setia.
- Siagian. Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan ke Dua Puluh Satu, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutrisno Edy (2009) *Manajemen sumber daya manusi*, Edisi Pertama, Cetakan ke Empat, Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno Edy (2010). *Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi, dan Manajemen Negeri Sipil*,. Bandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Refromasi Birokrasi*.

Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulosaan Skripsi*, Medan: FE – UMSU.

Veithzal Rivai (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik (edisi 1)*. Jakarta: PT Raja Grafindi Persada.

Wibowo (2013). *Manajeme Kinerja*, Edisi Revisi, Cetakan Ke Empat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

## JURNAL

Ade, Kartika. (2013). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT. Guna Adi Graha Surabaya. Skripsi

Arida, Ayu. (2010). Jurnal : Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. PT. SAI Apparel Semarang.

Faris Ramanda Putra. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Jurnal Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang.

Leonardo Agusta. (2013), “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Haragon Surabaya”.

Wulan. (2011). Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang.

### SKRIPSI :

Erfendi Syaputra (2016) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara II Kebun Sampali Medan.

Nurlika Sinurat (2016) Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Medan.

Lanny Marina Harahap (2015) Pengaruh Pengembangan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara.