

**HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARKAN PUTRA TAMA
MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

DRIANTAMA
1405161037

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



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

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



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 14 Agustus 2018, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : DRIANTAMA
N P M : 1405161057
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKEN PUTRA
TAMA MEDAN

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

TINJAUAN

Pengaji I

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si

Pengaji II

RONI PARLINDANGAN, S.E., M.M.

Pembimbing

SACRINAL MANURUNG, S.E., M.A

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



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

Jl. Kapten Mochtar Basri No. 3 (061) 6624567 Ext : 304 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA MAHASISWA : DRIANTAMA
NPM : 1405161037
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JURUSAN : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL PENELITIAN : HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. ARKAN PUTRA TAMA**

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan Skripsi.

Medan, 2018

Pembimbing Skripsi

SAPRIHAL MANURUNG, S.E, M.A

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E, M.Si



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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DRIANTAMA
NPM : 1405161037
Konsentrasi : MSDM
Fakultas : Ekonomi (~~Akuntansi Perpajakan~~/Manajemen/~~ISPA~~)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan

METERAI
TEMPEL

1C21EAEF917812996

6000
ENAM RIBURUPIAH


DRIANTAMA

NB :

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

ABSTRAK

DRIANTAMA (1405161037). “Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.” Skripsi 2018.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah ada hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh populasi yang berjumlah 35 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara (interview), observasi, dan angket (kuesioner). Teknik analisis data yang digunakan adalah Korelasi *Rank Spearman*. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS (Statistic Package for the Social Science) 16 for windows*.

Hasil pengolahan Uji *Rank Spearman* diketahui untuk Motivasi Kerja, nilai korelasi (ρ) yang didapat lebih besar dari nilai ρ tabel adalah $0.986 > 0.364$ dan nilai sig sebesar 0.000. Untuk Lingkungan Kerja, nilai korelasi (ρ) yang didapat lebih besar dari nilai ρ tabel adalah $0.975 > 0.364$ dan nilai sig sebesar 0.000.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa adanya hubungan yang positif antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dan juga adanya hubungan yang positif antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul “ **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN.** ”

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam penulisan skripsi ini tentunya penulis mendapatkan banyak bantuan yang sangat berarti bagi penulis. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada semua pihak yang telah banyak membantu, khususnya :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
2. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Siswadi dan Ibunda Roslina serta kakak saya Dina Rahayu Utami yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis.
3. Bapak Dr. Agussani, M.A.P, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak H. Januri, SE, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Bapak Saprial Manurung, S.E, M.A, selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah berkorban menyediakan waktunya untuk menuntun dan membimbing serta memberikan arahan dalam penulisan skripsi.
10. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku *staff* pengajar yang banyak membekali ilmu dengan berbagai ilmu pengetahuan.
11. Pimpinan beserta seluruh karyawan PT. Arkan Putra Tama Medan yang telah berkenan mengizinkan peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat tersebut dan memberikan segala macam informasi, data dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
12. Sepupu saya Alfhiza yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.

13. Teman-teman SMA saya, Yusuf Afrialdi Harahap, Ade Anggraini, Raissa Nadia Lubis, Ria Handayani, Siti Nurhayati Telaumbanua yang sampai sekarang selalu memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk teman-teman kelas H Manajemen Siang, Yoko Pratio, M. May Maran S., Anugrah Dimaz Maulana, Indah Ayu Lestari, Silvi Audina, Ilma Amaliah Lubis, Fauziah Chairunnisa dan semua teman-teman yg tidak bisa disebutkan satu persatu yang banyak memberikan dukungan kepada penulis.
15. Seluruh Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis stambuk 2014 khususnya mahasiswa Program Studi Manajemen.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh sebab itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan guna perbaikan di kemudian hari.

Akhir kata penulis berharap agar upaya ini dapat mencapai maksud yang diinginkan dan dapat menjadi tulisan yang bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Aamiin.

Medan, 2018

Penulis

DRIANTAMA
1405161037

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	6
1. Batasan Masalah	6
2. Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
1. Tujuan Penelitian	6
2. Manfaat Penelitian	7

BAB II LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis	8
1. Kinerja Karyawan	8
a. Pengertian Kinerja Karyawan.....	8
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	10
c. Indikator Kinerja Karyawan	11

2. Motivasi Kerja	11
a. Pengertian Motivasi Kerja	12
b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja.....	13
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
d. Indikator Motivasi Kerja	15
3. Lingkungan Kerja	16
a. Pengertian Lingkungan Kerja	16
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	18
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
d. Indikator Lingkungan Kerja	20
B. Kajian Terdahulu	21
C. Kerangka Konseptual	24
D. Hipotesis Penelitian.....	26

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Definisi Operasional Variabel.....	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
1. Tempat Penelitian	31
2. Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
1. Populasi	32
2. Sampel	32

E. Teknik Pengumpulan Data	32
1. Kuisisioner	33
2. Observasi	34
3. Wawancara	34
4. Uji Validitas Data	34
5. Uji Reliabilitas Data	39
F. Teknik Analisis Data	41
1. Korelasi <i>Rank Spearman</i>	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	43
B. Identitas Responden	43
C. Deskripsi Variabel Penelitian	47
D. Penelitian	54
1. Analisis Data	54
a. Korelasi <i>Rank Spearman</i>	54
E. Temuan Hasil Penelitian	56
1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	56
2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	57

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan ..	59
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II-1	Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	21
Tabel III-1	Definisi Operasional	28
Tabel III-2	Rencana Jadwal Penelitian	31
Tabel III-3	Pengukuran Skala <i>Likert</i>	33
Tabel III-4.1	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X_1)	36
Tabel III-4.2	Hasil Uji Validitas Kembali Motivasi Kerja (X_1).....	36
Tabel III-5.1	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_2)	37
Tabel III-5.2	Hasil Uji Validitas Kembali Lingkungan Kerja (X_2)	37
Tabel III-5.3	Hasil Uji Validitas Kembali Lingkungan Kerja (X_2)	38
Tabel III-6.1	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	38
Tabel III-6.2	Hasil Uji Validitas Kembali Kinerja Karyawan (Y)	39
Tabel III-7	Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X_1)	40
Tabel III-8	Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X_2)	40
Tabel III-9	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	41
Tabel IV-1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel IV-2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel IV-3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
Tabel IV-4	Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	46
Tabel IV-5	Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)	47
Tabel IV-6	Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X_2)	50
Tabel IV-7	Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel IV-8	Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i> X_1 dan Y	54

Tabel IV-9	Uji Korelasi <i>Rank Spearman</i> X_2 dan Y	55
------------	-----------------------------------------------------	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan	25
Gambar II-2	Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	26

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mempengaruhi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Sumber daya manusia menjadi sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu perusahaan. Sumber daya yang lainnya seperti finansial, fisik dan informasi yang ada dalam perusahaan akan menjadi jauh lebih terarah dan berjalan dengan baik apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang canggih dan berkompeten. Kemampuan yang dimiliki sumber daya manusia harus dimanfaatkan perusahaan dengan sebaik-baiknya sehingga tercapai hasil yang optimal demi keberlangsungan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan yang ingin maju selalu mengharapkan kegiatan aktivitas perusahaan dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Tujuan yang telah berhasil dicapai perusahaan menjadi cerminan bahwa kinerja yang dihasilkan karyawan sangat baik. Dengan sangat pesatnya perkembangan dunia usaha, peranan manajemen sangat penting guna mencapai keberhasilan usaha. Manajemen berusaha memastikan bahwa setiap sumber daya yang dimiliki perusahaan harus dimanfaatkan semaksimal mungkin agar mencapai standar operasional yang telah ditetapkan. Standar operasional tercapai apabila karyawan menunjukkan sikap dan kinerja yang baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan berupa pencapaian tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap orang pasti melakukan suatu aktivitas

demikian mencapai hasil yang diinginkan dengan melakukan sesuai dengan tahapan yang diperlukan agar mencapai hasil yang diinginkan.

Penulis melakukan penelitian di PT. Arkan Putra Tama. PT. Arkan Putra Tama merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang jasa kontraktor atau leveransir yang melakukan kontrak kerja dengan orang atau perusahaan untuk memasok barang atau jasa tertentu. Bidang kerja yang dilakukan adalah di bidang bangunan dan sipil.

Berdasarkan temuan awal pada PT. Arkan Putra Tama, berbagai permasalahan menjadi perhatian penulis untuk menelaahnya di antara masalah tersebut adalah kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya seperti tidak adanya pemberian penghargaan berupa imbalan bagi karyawan yang berprestasi, tidak adanya pujian yang diberikan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif seperti sempitnya ruangan kerja yang menghambat kinerja karyawan, penataan ruang kerja yang tidak teratur, tidak adanya ventilasi udara yang membuat tidak nyaman dalam bekerja. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tidak sesuainya aktivitas kerja dengan standar perusahaan, seperti kurangnya pemahaman atas pekerjaan yang diberikan serta masih adanya karyawan yang melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya seperti main *handphone*.

Berbagai permasalahan yang penulis temukan dalam observasi awal pada PT. Arkan Putra Tama, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini adalah berhubungan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti hanya fokus pada permasalahan yang telah dibatasi serta menelaah

masalah penelitian secara menyeluruh yang dihadapi perusahaan khususnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan hasil penentu atas segala aktivitas kerja yang dilakukan dalam perusahaan. Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan merupakan proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi. Sedangkan Dewi (2017) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Motivasi kerja merupakan bagian penting dalam aktivitas kerja perusahaan. Dengan memberikan motivasi kepada karyawan, akan menimbulkan rasa dihargai atas jerih payah yang telah dituangkan untuk perusahaan, sehingga akan timbul semangat dalam menjalankan aktivitas kerja. Dewi (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong para karyawan agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Sedangkan menurut Bismala, dkk. (2015, hal.120) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan seseorang yang menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam aspek kehidupan lainnya.

Dalam hasil penelitian Risaldin (2017), membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada SD Negeri di Kecamatan Wawotobi dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan penelitian Migang (2010) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada *Chevron Indonesia Company* dengan nilai korelasi $>$ nilai korelasi *Rank Spearman* yaitu $0.524 > 0.364$. Hal ini selaras dengan Teori Herzberg (Bismala, *dkk*, 2015, hal. 130) bahwa motivasi merupakan hal-hal yang mendorong kepada prestasi kerja yang sifatnya intrinsik.

Selain itu, lingkungan kerja merupakan aspek penting dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan semangat lebih dalam bekerja sehingga lebih bergairah dalam bekerja guna mencapai target perusahaan. Menurut Nitisemito (Gardjito, *dkk*, 2014) sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011, hal. 21) bahwa lingkungan kerja merupakan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dalam penelitian Risaldin (2017), membuktikan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja pada SD Negeri di Kecamatan Wakatobi dengan nilai korelasi sebesar 0.502 dan signifikan $0.000 < 0.05$ dan penelitian Suwondo dan Sutanto (2015) mengemukakan ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank Malang dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ yaitu $0,000 <$

0.05. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Haryanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara maksimal.

Keterangan-keterangan diatas dapat disimpulkan bahwasahnya variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang besar dalam kinerja karyawan sebuah perusahaan ataupun instansi lainnya. Oleh karena itu, penulis tertarik mengambil judul “ **HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. ARKAN PUTRA TAMA MEDAN** ”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan, seperti tidak adanya pemberian penghargaan berupa imbalan bagi karyawan yang berprestasi, tidak adanya pujian yang diberikan.
2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kondusif seperti sempitnya ruangan kerja yang menghambat kinerja karyawan, penataan ruang kerja yang tidak teratur, tidak adanya ventilasi udara yang membuat tidak nyaman dalam bekerja.
3. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tidak sesuainya aktivitas kerja dengan standar perusahaan, seperti kurangnya pemahaman atas pekerjaan yang diberikan serta masih adanya karyawan yang melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya seperti main *handphone*.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar penulisan ini sesuai dengan tujuan yang semula direncanakan, maka penulis menetapkan batasan-batasan hanya pada motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama?
- b. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dan ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.
- b. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

2. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan penelitian, diharapkan manfaat yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

b. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan bahan masukan bagi PT. Arkan Putra Tama.

c. Bagi Pihak Lain

Diharapkan dapat membantu pihak lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian serupa.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

Setiap keberhasilan kegiatan dalam perusahaan yang diperoleh pasti dapat dilihat dari seberapa besar kontribusi yang diberikan karyawan. Kinerja karyawan berperan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai dan diperoleh karyawan guna memenuhi tujuan serta target yang diinginkan perusahaan agar kehidupan perusahaan dapat terus berjalan.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan berperan penting dalam kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja yang baik merupakan harapan bagi setiap perusahaan dikarenakan apabila hasil yang dicapai baik, maka akan memberikan kepuasan kepada perusahaan dan akan menjadikan karyawan lebih sejahtera dengan pemberian imbalan.

Menurut Sukarjati, *dkk* (2016), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja karyawan dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Yudhapatie (2016), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang

dihasilkan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Sementara itu, Kiruja (Hanafi dan Yohana, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kualitas dan kuantitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif.

Menurut Nuryasin (2017, hal. 4) Islam mengajarkan kepada umatnya untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik agar setiap pekerjaan mampu memberikan nilai tambah dan mengangkat derajat manusia tersebut. Jika kita mengerjakan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan maka derajat kita akan ditingkatkan sebagaimana dalam Surah Al-Ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٤٦﴾

Artinya :

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Q.S. Al-Ahqaaf (46) : 19)”

Surah Al-Ahqaaf ayat 19 menjelaskan bahwa Allah SWT menginginkan manusia untuk mengerjakan segala aktivitas di dunia ini dengan sebaik mungkin termasuk dalam bekerja, karena Allah SWT akan membalas segala pekerjaan yang dilakukan jika manusia bersungguh-sungguh dalam bekerja.

Jadi kesimpulannya adalah kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang telah dicapai karyawan untuk memenuhi kebutuhan perusahaan guna keberlangsungan hidup perusahaan. Tercapainya kinerja karyawan yang dikehendaki tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Menurut Sarigih (Dwipayana dan Dewi, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat *stress*, aspek-aspek ekonomis, aspek-aspek teknis dan perilaku-perilaku lainnya. Sedangkan Sutrisno (Wardani, 2009) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan, peringai dan minat seseorang; kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja dan tingkat motivasi kerja. Sementara itu, menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 31), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan (*ability*), motivasi dan dukungan.

Maka dapat disimpulkan dalam garis besar bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :motivasi, kepuasan kerja, kondisi fisik kerja, sistem kompensasi, tingkat *stress*, aspek ekonomis, aspek teknis, perilaku, kemampuan, peringai, minat seseorang, kejelasan dan penerimaan penjelasan atas pekerjaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja, harus dapat dijelaskan suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil dan *outcome* yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja membuat kemajuan menuju tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut Malthis dan Jackson (Gardjito, dkk, 2014) dapat diukur melalui tiga indikator, meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Sedangkan Sedarmayanti (2011, hal. 35) mengemukakan kinerja dapat diukur melalui tiga indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, dan waktu kerja.

Sedangkan menurut Bernadin (Murdiyanto, 2012) dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam suatu kegiatan kerja. Motivasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga secara tidak langsung karyawan akan memberikan kinerjanya semaksimal mungkin untuk keberlangsungan hidup bagi dirinya dan perusahaan. Melalui

motivasi yang baik akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja dapat meningkat.

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau paksaan yang dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi dapat menjadi semangat bagi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik.

Fadilah (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Sedangkan menurut Hanafi dan Yohana (2017), motivasi adalah menemukan kebutuhan karyawan dan membantunya untuk mencapainya dengan proses yang halus. Memotivasi karyawan bertujuan untuk memperluas keterampilan mereka dalam memenuhi tuntutan perusahaan. Setiap manajer harus memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan karyawan, mengetahui kebutuhan masing-masing dan menempatkan mereka berdampingan dengan kebutuhan organisasi.

Sementara itu, menurut Gibson, *et al* (Wulansari, *dkk*, 2014) konsep motivasi sebagai bentuk dorongan diri dalam karyawan untuk bertindak dan berperilaku. Motivasi hanya bisa diamati dari kondisi yang ada dan perilaku yang mengikutinya.

Jusmaliani (2011, hal. 193) berpendapat bahwa motivasi dalam Islam dimaksudkan bahwa manusia memiliki kegelisahan apabila kebutuhannya

tidak terpenuhi. Berangkat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, hal ini menjadi dorongan untuk memperbaiki diri atau berbuat lebih baik lagi agar dapat ridho Allah SWT. Hal ini sejalan dengan Hadits Riwayat Al-Baihaqi :

إِعْمَلْ لِدُنْيَاكَ كَأَنَّكَ تَعِيشُ أَبَدًا وَاعْمَلْ لِآخِرَتِكَ كَأَنَّكَ تَمُوتُ غَدًا

Artinya :

“Bekerjalah untuk duniamu seolah-olah kamu akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seolah-olah kamu akan mati besok pagi (HR. Al Baihaqi)”.

Hadits Riwayat Al-Baihaqi menjelaskan bahwa kita dalam bekerja harus melakukannya dengan sungguh-sungguh karena pasti segala sesuatu yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh, Allah akan membalasnya. Hal yang dikerjakan harus yang di ridhoi Allah SWT. Pemberian motivasi yang baik harus sesuai dengan ridho Allah SWT agar mendapat berkah atas apa yang dilakukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan sesuatu kekuatan yang menjadi daya dorong guna mencapai kesenangan demi tercapainya suatu kebutuhan.

b. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi mempunyai peranan yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tanpa adanya motivasi, pekerjaan yang diberikan pimpinan akan tidak terselesaikan dengan baik.

Berdasarkan hal itu, menurut Bismala, *dkk* (2015, hal. 133) motivasi dapat dibedakan menjadi 2 (dua) jenis, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif.

Sedangkan Sardiman (Syaifudin, 2015) jenis-jenis motivasi bawaan (primer) dan motivasi yang dipelajari (sekunder). Sementara itu, Satria (2015) berpendapat bahwa motivasi dibedakan menjadi motivasi internal dan motivasi eksternal.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa jenis-jenis motivasi adalah motivasi positif, motivasi negatif, motivasi bawaan, motivasi yang dipelajari, motivasi internal dan motivasi eksternal.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang dengan motivasi yang diberikan. Motivasi yang diberikan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi interpretasi motivasi yang diberikan.

Menurut Stoner (Bismala, dkk, hal. 121), faktor yang mempengaruhi motivasi ada 3 (tiga) faktor, yaitu karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan karakteristik situasi kerja.

Sedangkan Sutrisno (Nasution, 2017) menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi adalah : faktor intern yang mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa; dan faktor ekstren mencakup kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Noor (Fadilah, 2017) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja dan kemungkinan pengembangan karir.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja, faktor intern, faktor ekstern, prestasi yang diraih, pengakuan orang lain, tanggung jawab, peluang untuk maju, kepuasan kerja dan kemungkinan pengembangan karir.

d. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi merupakan aspek penting dalam berjalannya aktivitas perusahaan. Dalam pemberian motivasi harus dipikirkan secara matang agar dapat memberikan semangat kepada karyawan, sehingga karyawan dapat terpacu dalam menjalankan tugasnya. Motivasi yang diberikan terdapat indikator yang dapat diukur sebagai acuan keberhasilan perusahaan.

Menurut Utomo (Gardjito, dkk, 2014), indikator motivasi kerja yang digunakan adalah sebagai berikut : penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja. Sementara itu, Siagian (Nasution, 2017) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah daya pendorong, kemauan, kerelaan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban dan tujuan.

Sedangkan Rivai dan Sagala (Fadilah, 2017) menyatakan indikator motivasi adalah rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi kerja.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator motivasi kerja diantaranya : penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja, daya dorong, kemauan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan dan penghargaan atas prestasi kerja.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu di perhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *mood* seseorang, jadi sangat penting untuk memperhatikan lingkungan kerja.

Menurut Aziz (2017) lingkungan kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen instansi yang bersangkutan dengan tempat kerja

dibentuk sejalan dengan pendirian instansi untuk kenyamanan dalam bekerja. Sedangkan menurut Nitisemito (Farizki dan Wahyuati, 2017) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Sementara itu, Sedarmayanti (2011, hal. 21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Panpesalmizan (2017), lingkungan kerja yang bersih merupakan hal tidak boleh dipandang sebelah mata. Seorang Muslim haruslah bersih, kerna bersih adalah suci dan suci adalah sebagian dari iman. Hal ini disebutkan dalam Hadits Riwayat Muslim:

الطُّهُورُ شَطْرُ الْإِيمَانِ

Artinya:

“Kebersihan itu adalah sebagian dari iman (H.R Muslim)”.

Hadits Riwayat Muslim menjelaskan bahwa kita harus menjaga kebersihan lingkungan kerja, karena itu sebagian dari iman. Kita harus bisa menjaga kebersihan lingkungan kantor, agar saat dalam bekerja kita merasa nyaman dan kita merasa semangat dalam bekerja.

Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi semangat kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang ada di perusahaan haruslah dapat dipenuhi agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan sugesti yang baik kepada karyawan agar dapat lebih produktif lagi. Kinerja seseorang pada suatu perusahaan dalam melakukan pekerjaannya tidak lepas dari pada pengaruh lingkungan kerja.

Menurut Sihombing (Mutuami, 2017, Fadilah, 2017), lingkungan terdiri dari 2 (dua) jenis, diantaranya : lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Sedangkan Sedarmayanti (2011, hal. 22) mengemukakan bahwa jenis lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik meliputi yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya dan lingkungan prantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran , mekanis, bau tak sedap, warna dan lain-lain; dan lingkungan kerja non-fisik meliputi segala yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Kedua jenis lingkungan kerja tersebut merupakan salah satu aspek terpenting dalam keberhasilan suatu perusahaan.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap orang akan mampu melaksanakan suatu aktivitas dengan optimal apabila didukung dengan lingkungan kerja yang baik. Ketidaksesuaian lingkungan kerja akan mengakibatkan kinerja seseorang menurun bahkan cenderung jelek. Banyak faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja demi tercapainya tujuan.

Sedarmayanti (2011, hal. 21) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik yang mencakup pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan; dan lingkungan kerja non fisik yang mencakup struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi.

Sedangkan menurut Siagian (Mutuami, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu ruang kerja yang lega, bangunan tempat kerja, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat peribadahan dan tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Sementara itu, Nela (Haryanti, 2017) mengemukakan faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kebersihan, keamanan, hubungan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya : pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan, struktur kerja, tanggung jawab kerja,

perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, kelancaran komunikasi, ruang kerja yang lega, bangunan tempat kerja, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat peribadahan, tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah, pencahayaan, hubungan dengan atasan dan hubungan sesama karyawan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja haruslah memiliki alat ukur atau indikator yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah kebijakan yang diambil oleh perusahaan telah memberikan hasil yang terbaik untuk kemajuan sebuah perusahaan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011, hal. 28) adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak sedap dan keamanan. Sedangkan menurut Sihombing (Mutuami, 2017) ada 2 (dua) jenis indikator lingkungan kerja, diantaranya faktor fisik, meliputi setiap hal yang berbentuk fisik seperti lahan parkir, meja, lokasi, rancangan gedung dan sebagainya; dan faktor non-fisik meliputi setiap hal yang mempengaruhi kondisi manusia seperti memberikan rasa aman, kesehatan, kesejahteraan, bebas dari kecelakaan dan penyakit.

Sedangkan menurut Nitisemito (Veriyadna, 2017) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari hubungan karyawan, suasana kerja dan tersedianya fasilitas bagi karyawan.

Maka dapat disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan

di tempat kerja, bau tak sedap, keamanan, faktor fisik, faktor non-fisik, hubungan karyawan, suasana kerja dan tersedianya fasilitas bagi karyawan.

B. Kajian Terdahulu

Salah satu data pendukung yang perlu dijadikan bagian tersendiri adalah hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, fokus penelitian terdahulu yang dijadikan acuan adalah berkaitan dengan masalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti melampirkan beberapa kajian terdahulu dari beberapa hasil dari beberapa jurnal seperti tabel dibawah ini.

Tabel II-1

Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel	Hasil
1.	Risaldin (2017)	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kecamatan Wawotobi Kabupaten Konawe	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja	Lingkungan Kerja – Kinerja : Hasil penelitian menunjukkan bahwa angka yang didapat melebihi nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai korelasi sebesar 0.502, maka peneliti dapat menyimpulkan adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja. Motivasi Kerja – Kinerja : Hasil penelitian menunjukkan

				<p>bahwa angka yang didapat melebihi nilai signifikan $0.000 < 0.05$ dan nilai korelasi sebesar 0.659, maka peneliti dapat menyimpulkan adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja.</p>
2.	Rollie Araino Migang (2010)	<p>Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada <i>Chevron Indonesia Company</i>.</p>	<p>Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Motivasi kerja – Kinerja Karyawan :</p> <p>Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada <i>Chevron Indonesia Company</i> dengan nilai korelasi $>$ nilai korelasi <i>Rank Spearman</i> yaitu $0.524 > 0.364$.</p> <p>Lingkungan Kerja – Kinerja Karyawan :</p> <p>Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada <i>Chevron Indonesia Company</i> dengan nilai korelasi $>$ nilai korelasi <i>Rank Spearman</i> yaitu $0.585 > 0.364$.</p>

3.	Diah Indriani Suwando dan Eddy Madiono Sutanto (2015)	Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan Bank Malang	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja – Kinerja Karyawan : Hasil mengemukakan ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Bank Malang dengan nilai signifikansi t lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ yaitu $0,000 < 0.05$.
4.	Alita Rerra Careca (2013)	Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Bandung	Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja – Kinerja Karyawan : Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Bandung dengan nilai korelasi $>$ nilai korelasi <i>Rank Spearman</i> yaitu $0.415 > 0.364$. Motivasi Kerja – Kinerja Karyawan : Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Bandung dengan

				nilai korelasi > nilai korelasi <i>Rank Spearman</i> yaitu $0.415 > 0.364$.
--	--	--	--	------------------------------------------------------------------------------

Sumber : Data Diolah (2018)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada dasarnya merupakan kerangka yang menghubungkan antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian perlu dikemukakan dengan tujuan untuk menilai atau mengukur hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2015, hal. 388), kerangka konseptual merupakan bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang terpenting.

a. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan hal penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan. Motivasi yang baik akan membuat karyawan merasa dihargai, sehingga secara tidak langsung karyawan akan memberikan kinerjanya semaksimal mungkin untuk keberlangsungan dirinya dan perusahaan.

Hasil penelitian Risaldin (2017) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja pada SD Negeri di Kecamatan Wawotobi dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai korelasi yang didapat sebesar 0.659. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Kiruja (Hanafi dan Yohana, 2017), bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, dimana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk melakukan sesuatu.

Motivasi kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja karyawan yang di ilustrasikan sebagai berikut :



Gambar II-1
Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

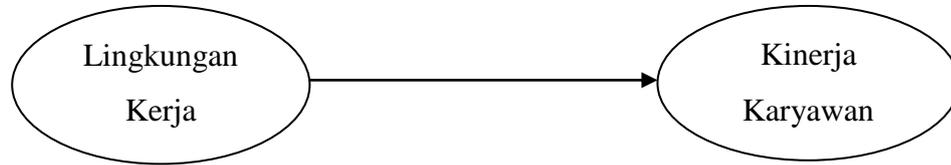
b. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memiliki hubungan yang penting dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Migang (2010) bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada *Chevron Indonesia Company* dengan nilai korelasi > nilai korelasi *Rank Spearman* yaitu $0.585 > 0.364$.

Sejalan dengan Sedarmayanti (2011, hal. 21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja memiliki hubungan searah terhadap kinerja karyawan dapat di ilustrasikan sebagai berikut :



Gambar II-2

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Juliandi, *dkk.* (2015, hal. 44) Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada rumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis diajukan sebagai berikut :

1. Adanya hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.
2. Adanya hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Juliandi, *dkk* (2015, hal. 86) mengemukakan pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat).

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan asosiatif kuantitatif. Menurut Juliandi, *dkk* (2015, hal. 65), data kuantitatif diartikan data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel berikut ini :

Tabel III-1
Definisi Operasional

No.	Variabel – Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator	Skala	Butir pernyataan
1.	Motivasi Kerja	Fadilah (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.	Dalam penerapan motivasi kerja dapat diukur dari penghargaan diri, kekuasaan, kebutuhan keamanan kerja, daya dorong, kemauan, keahlian, keterampilan, tanggung jawab, kewajiban, tujuan, rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan	1) penghargaan diri 2) kekuasaan 3) kebutuhan keamanan kerja 4) daya dorong 5) kemauan 6) keahlian 7) keterampilan 8) tanggung jawab 9) kewajiban 10) tujuan 11) rasa aman dalam bekerja 12) mendapatkan gaji yang adil 13) lingkungan kerja yang menyenangkan 14) penghargaan	1 – 5	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14

			an dan penghargaan atas prestasi kerja.	n atas prestasi kerja. (Sumber : Gardjito, <i>dkk</i> , 2014, Nasution, 2017, Fadilah, 2017)		
2.	Lingkungan Kerja	Sedarmayanti (2011, hal. 21) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.	Dalam penerapan lingkungan kerja dapat diukur dari penerangan /cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tak sedap, keamanan, faktor fisik, faktor non-fisik, hubungan karyawan, suasana kerja dan	1) penerangan /cahaya di tempat kerja 2) sirkulasi udara di tempat kerja 3) kebisingan di tempat kerja 4) bau tak sedap 5) keamanan 6) faktor fisik 7) faktor non-fisik 8) hubungan karyawan 9) suasana kerja 10) tersedianya fasilitas	1 – 5	15 16 17 18 19 20 21 22 23 24

			tersedianya fasilitas bagi karyawan.	bagi karyawan. (Sumber : Sedarmayanti, 2011, Mutuami, 2017, Veriyadna 2017)		
3.	Kinerja Karyawan	Menurut Sukarjati, <i>dkk</i> (2016), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja karyawan dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.	Dalam penerapan kinerja karyawan dapat diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.	1) kualitas kerja 2) kuantitas kerja 3) ketepatan waktu 4) efektivitas 5) kemandirian 6) komitmen kerja (Sumber : Gardjito, <i>dkk</i> , 2014, Sedarmayanti, 2011, Murdiyanto, 2012)	1 – 5	25, 26, 27 28 29,30 31,32 33 34,35

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Objek yang menjadi objek penelitian yang penulis tetapkan dalam penulisan ini adalah pada PT. ARKAN PUTRA TAMA di Jalan Teladan No.9/11 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2017 sampai dengan April 2018. Adapun jadwal rencana penelitian mulai dari survei lokasi dan objek penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel III-2

Rencana Jadwal Penelitian

No.	Proses Penelitian	Des 2017				Jan 2018				Feb 2018				Mar 2018				Apr 2018				Agt 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul			■																					
2	Pra Riset				■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■	■											
4	Seminar Proposal														■										
5	Pengumpulan Data															■	■								
6	Penyusunan Skripsi																■	■	■						
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■				
8	Sidang Meja Hijau																						■		

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal. 117) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Arkan Putra Tama yang berjumlah 35 orang dengan menggunakan teknik *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sampel (Juliandi, dkk. 2015 hal. 53).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015, hal. 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi hanya berjumlah 35 orang, maka seluruhnya akan dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara, diantaranya adalah dengan menggunakan :

1. Kuesioner (angket)

Kuisisioner adalah suatu daftar pertanyaan atau pernyataan tentang topik tertentu yang diberikan kepada subjek baik secara kelompok ataupun individu untuk mendapatkan informasi tertentu.

Menurut Astina dan Sriathi (2016), kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan jalan menyusun daftar pertanyaan tentang masalah yang akan dibahas dalam penelitian. Dalam hal ini, responden yang akan menerima kuisisioner adalah karyawan PT. Arkan Putra Tama.

Dalam penelitian ini skala pada angket yang digunakan adalah skala *likert*. Menurut Sugiyono (2015, hal. 134), skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban yang diberikan oleh responden dengan bentuk *checklist*, dimana setiap opsi pernyataan mempunyai lima opsi jawaban yaitu :

Tabel III-3

Pengukuran Skala *Likert*

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

Dalam penyebaran angket, peneliti menyebarkan angket sebanyak jumlah sampel yaitu sebanyak 35 angket, namun dalam pengembalian angket hanya

didapatkan sebanyak 30 angket. Oleh karena itu, dalam penelitian selanjutnya hanya akan menggunakan sampel sebanyak 30 responden.

2. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Kalau wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain (Sugiyono, 2015 hal. 203). Dalam hal ini, peneliti mengamati berbagai permasalahan yang ada pada PT. Arkan Putra Tama.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit (Sugiyono, 2015 hal. 194). Pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada karyawan PT. Arkan Putra Tama.

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

4. Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid

atau sah mempunyai validitas tinggi begitu sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

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

(Sugiyono, 2015 hal. 255)

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 kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

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

Tabel III-4.1

Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
01	0.565	$0.001 < 0.05$	Valid
02	0.327	$0.077 > 0.05$	Tidak Valid
03	0.707	$0.000 < 0.05$	Valid
04	0.565	$0.001 < 0.05$	Valid
05	0.737	$0.000 < 0.05$	Valid
06	0.563	$0.001 < 0.05$	Valid
07	0.368	$0.045 < 0.05$	Valid
08	0.488	$0.006 < 0.05$	Valid
09	0.235	$0.212 > 0.05$	Tidak Valid
10	0.588	$0.001 < 0.05$	Valid
11	0.202	$0.283 > 0.05$	Tidak Valid
12	0.516	$0.003 < 0.05$	Valid
13	0.544	$0.002 < 0.05$	Valid
14	0.293	$0.116 > 0.05$	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 14 item instrument ternyata ada 4 item yang tidak valid yaitu item 2, 9, 11 dan 14. Oleh karena itu sisa item yang valid sebanyak 10 item instrument akan diuji kembali dalam uji validitas berikutnya.

Tabel III-4.2

Hasil Uji Validitas Kembali Motivasi Kerja (X1)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
01	0.546	$0.002 < 0.05$	Valid
03	0.659	$0.000 < 0.05$	Valid
04	0.611	$0.000 < 0.05$	Valid
05	0.772	$0.000 < 0.05$	Valid
06	0.556	$0.001 < 0.05$	Valid
07	0.398	$0.029 < 0.05$	Valid
08	0.471	$0.009 < 0.05$	Valid
10	0.605	$0.000 < 0.05$	Valid
12	0.584	$0.001 < 0.05$	Valid
13	0.658	$0.000 < 0.05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 10 item instrument ternyata semua item yang telah diuji kembali semuanya valid. Oleh karena itu semua item instrument akan digunakan dalam pengujian reabilitas.

Tabel III-5.1

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
15	0.277	$0.138 > 0.05$	Tidak Valid
16	0.302	$0.104 > 0.05$	Tidak Valid
17	0.654	$0.000 < 0.05$	Valid
18	0.357	$0.053 > 0.05$	Tidak Valid
19	0.419	$0.021 < 0.05$	Valid
20	0.208	$0.271 > 0.05$	Tidak Valid
21	0.688	$0.000 < 0.05$	Valid
22	0.739	$0.000 < 0.05$	Valid
23	0.672	$0.000 < 0.05$	Valid
24	0.378	$0.040 < 0.05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 10 item instrument ternyata ada 4 item yang tidak valid yaitu item 15, 16, 18 dan 20. Oleh karena itu sisa item yang valid sebanyak 6 item instrument akan diuji kembali dalam uji validitas berikutnya.

Tabel III-5.2

Hasil Uji Validitas Kembali Lingkungan Kerja (X2)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
17	0.684	$0.000 < 0.05$	Valid
19	0.313	$0.092 > 0.05$	Tidak Valid
21	0.771	$0.000 < 0.05$	Valid
22	0.805	$0.000 < 0.05$	Valid
23	0.782	$0.000 < 0.05$	Valid
24	0.519	$0.003 < 0.05$	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 6 item instrument ternyata ada 1 item yang tidak valid yaitu item 19. Oleh karena itu sisa item yang valid sebanyak 1 item instrument akan diuji kembali dalam uji validitas berikutnya.

Tabel III-5.3

Hasil Uji Validitas Kembali Lingkungan Kerja (X2)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
17	0.703	0.000 < 0.05	Valid
21	0.796	0.000 < 0.05	Valid
22	0.813	0.000 < 0.05	Valid
23	0.789	0.000 < 0.05	Valid
24	0.548	0.003 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 5 item instrument ternyata semua item yang telah diuji kembali semuanya valid. Oleh karena itu semua item instrument akan digunakan dalam pengujian reabilitas.

Tabel III-6.1

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
25	0.550	0.002 < 0.05	Valid
26	0.353	0.055 > 0.05	Tidak Valid
27	0.136	0.474 > 0.05	Tidak Valid
28	0.333	0.072 > 0.05	Tidak Valid
29	0.747	0.000 < 0.05	Valid
30	0.742	0.000 < 0.05	Valid
31	0.522	0.003 < 0.05	Valid
32	0.431	0.017 < 0.05	Valid
33	0.609	0.000 < 0.05	Valid
34	0.465	0.010 < 0.05	Valid
35	0.093	0.626 > 0.05	Tidak Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 11 item instrument ternyata ada 4 item yang tidak valid yaitu item 26, 27, 28 dan 35. Oleh karena itu sisa item yang valid sebanyak 7 item instrument yang akan digunakan dalam pengujian reabilitas.

Tabel III-6.2

Hasil Uji Validitas Kembali Kinerja Karyawan (Y)

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
25	0.530	0.003 < 0.05	Valid
29	0.818	0.000 < 0.05	Valid
30	0.807	0.000 < 0.05	Valid
31	0.537	0.002 < 0.05	Valid
32	0.385	0.035 < 0.05	Valid
33	0.638	0.000 < 0.05	Valid
34	0.491	0.006 < 0.05	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Tabel diatas memperlihatkan bahwa dari 7 item instrument ternyata semua item yang telah diuji kembali semuanya valid. Oleh karena itu semua item instrument akan digunakan dalam pengujian reabilitas.

5. Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,6 dengan rumus sebagai berikut :

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

(Juliandi, dkk. 2015 hal.82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians butir

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu nilai dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 (Juliandi, dkk. 2015 hal. 83)

Tabel III-7

Hasil Uji Reabilitas pada Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.790	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Nilai Koefisien Reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0.790 > 0.6$, maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-8

Hasil Uji Reabilitas pada Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.778	5

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Nilai Koefisien Reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0.778 > 0.6$, maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

Tabel III-9

Hasil Uji Reabilitas pada Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	7

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2018)

Nilai Koefisien Reabilitas (*Cronbach's Alpha*) diatas adalah $0.723 > 0.6$, maka kesimpulannya instrumen yang diuji tersebut adalah reliable atau terpercaya.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015, hal.207) bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Kemudian, dikarenakan sampel yang jumlahnya sedikit maka metode statistik yang digunakan adalah statistic nonparametrik (Juliandi, *dkk*, hal. 88). Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Korelasi *Rank Spearman*

Korelasi *Rank Spearman* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dua variabel bila datanya berskala ordinal (ranking). Karena digunakan pada data berskala ordinal, data kuantitatif yang

akan dianalisis perlu disusun dalam bentuk *ranking*. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

(Sugiyono, 2015, hal. 305)

Keterangan :

ρ = koefisien korelasi *rank Spearman*

b = beda antara dua pengamatan

n = jumlah sampel

Hipotesis :

H_0 : tidak adanya hubungan antara variabel x dan variabel y

H_a : adanya hubungan antara variabel x dan variabel y

Ketentuan dilihat dengan kriteria H_0 diterima apabila nilai $\rho_{hitung} < \rho_{tabel}$ dan nilai sig $> \alpha 0.05$ dan H_a diterima apabila nilai $\rho_{hitung} > \rho_{tabel}$ dan nilai sig $< \alpha 0.05$. Hasil nilai korelasi yang telah didapat selanjutnya dilihat seberapa besar kekuatan hubungannya dari pedoman kekuatan hubungan :

0,00 – 0.25 = korelasi atau hubungan sangat lemah

0.26 – 0.50 = korelasi atau hubungan cukup

0.51 – 0.75 = korelasi atau hubungan kuat

0.76 – 0.99 = korelasi atau hubungan sangat kuat

1.00 = korelasi atau hubungan sempurna

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri 14 pernyataan untuk variabel X₁, 10 pernyataan untuk variabel X₂, dan 11 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X₁ adalah Motivasi Kerja, variabel X₂ adalah Lingkungan Kerja, dan variabel Y adalah Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 35 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan angket kembali hanya 30 angket, sehingga sampel penelitian yang diteliti sebanyak 30 responden.

B. Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel IV-1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	22	73.3	73.3	73.3
	Wanita	8	26.7	26.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas jenis kelamin karyawan dalam penelitian ini adalah berjenis kelamin pria sebanyak 22 orang dengan persentase 73.3% dan berjenis kelamin wanita sebanyak 8 orang dengan persentase 26.7%.

Hal ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam PT. Arkan Putra Tama Medan yaitu dalam bidang kontraktor yang memerlukan tenaga, konsentrasi dan kerja keras yang lebih agar pekerjaannya berjalan dengan baik. Oleh karena itu, mayoritas jenis kelamin karyawan dalam penelitian ini adalah pria.

Tabel IV-2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	17	56.7	56.7	56.7
	31-40 Tahun	10	33.3	33.3	90.0
	>40 Tahun	3	10.0	10.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun dengan persentase 56.7% diikuti dengan karyawan berusia 31-40 tahun dengan persentase 33.3% dan karyawan berusia >40 tahun dengan persentase 10.0%.

Hal ini sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dalam PT. Arkan Putra Tama Medan yaitu dalam bidang kontraktor yang memerlukan tenaga, konsentrasi dan kerja keras yang lebih agar pekerjaannya berjalan dengan baik. Karyawan yang

berusia dalam rentang 20-40 tahunan dianggap sebagai karyawan yang memiliki semangat dan produktivas kerja yang tinggi, sehingga pekerjaan yang dilakukan jauh lebih cepat selesai dan hasil yang diberikan juga dapat memenuhi kebutuhan target perusahaan. Oleh karena itu, mayoritas usia karyawan dalam penelitian ini adalah berusia 20-30 tahun dengan persentase 56.7% diikuti dengan karyawan berusia 31-40 tahun dengan persentase 33.3% dan karyawan berusia >40 tahun dengan persentase 10.0%.

Tabel IV-3

Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

		Masa Kerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-4 Tahun	28	93.3	93.3	93.3
	>4 Tahun	2	6.7	6.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas masa kerja karyawan dalam penelitian ini adalah selama 1-4 tahun dengan persentase 93.3% diikuti dengan >4 tahun dengan persentase 6.7%.

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa PT. Arkan Putra Tama Medan selalu memerlukan pemikiran-pemikiran baru untuk ide-ide pekerjaan selanjutnya, sehingga perputaran karyawan dilakukan.

Oleh karena itu, mayoritas masa kerja karyawan dalam penelitian ini adalah selama 1-4 tahun dengan persentase 93.3% diikuti dengan >4 tahun dengan persentase 6.7%.

Tabel IV-4

Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Tingkat Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	12	40.0	40.0	40.0
	Diploma	9	30.0	30.0	70.0
	Sarjana	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Penelitian SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian mayoritas tingkat pendidikan karyawan dalam penelitian ini adalah SMA/Sederajat dengan persentase 40.0% diikuti dengan Diploma dengan persentase 30.0% dan Sarjana dengan persentase 30.0%.

Hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan tidak menjadi penghalang dalam bekerja. Hasil kerja baik adalah pekerjaan yang telah dilakukan oleh orang-orang yang dapat mengerti dan memahami pekerjaan dengan baik sehingga menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan target perusahaan.

Oleh karena itu, mayoritas tingkat pendidikan karyawan dalam penelitian ini adalah SMA/Sederajat dengan persentase 40.0% diikuti dengan Diploma dengan persentase 30.0% dan Sarjana dengan persentase 30.0%.

C. Deskripsi Variabel Penelitian

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Motivasi Kerja (X_1) dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-5

Penyajian Data Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
		<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %
1.	Para karyawan saling menghargai satu sama lain.	9 30.0%	18 60.0%	3 10.0%	-	-	30 100%
3.	Kondisi keamanan yang diberikan sudah layak.	8 26.7%	20 66.7%	2 6.7%	-	-	30 100%
4.	Pekerjaan yang diberikan mempunyai daya dorong yang kuat.	9 30.0%	18 60.0%	3 10.0%	-	-	30 100%
5.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemauan karyawan.	10 33.3%	13 43.3%	6 20.0%	1 3.3%	-	30 100%
6.	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki.	8 26.7%	19 63.3%	3 10.0%	-	-	30 100%
7.	Keterampilan yang dimiliki dapat diimplementasikan ke dalam pekerjaan.	5 16.7%	23 76.7%	2 6.7%	-	-	30 100%
8.	Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya.	11 36.7%	18 60.0%	1 3.3%	-	-	30 100%
10.	Tujuan atas pekerjaan yang diberikan tercapai.	6 20.0%	23 76.7%	1 3.3%	-	-	30 100%
12.	Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	5 16.7%	21 70.0%	4 13.3%	-	-	30 100%
13.	Lingkungan kerja yang memberikan kesenangan dalam bekerja.	7 23.3%	21 70.0%	2 6.7%	-	-	30 100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa frekuensi untuk setiap pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang para karyawan saling menghargai satu sama lain mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 9

- responden (30.0%), Setuju (S) 18 responden (60.0%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (10.0%).
- b. Jawaban responden tentang kondisi keamanan yang diberikan sudah layak mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 8 responden (26.7%), Setuju (S) 20 responden (66.7%) dan Kurang Setuju (KS) 2 responden (6.7%).
- c. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan mempunyai daya dorong yang kuat mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 9 responden (30.0%), Setuju (S) 18 responden (60.0%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (10.0%).
- d. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemauan karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (33.3%), Setuju (S) 13 responden (43.3%), Kurang Setuju (KS) 6 responden (20.0%) dan Tidak Setuju (TS) 1 responden (3.3%).
- e. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 8 responden (26.7%), Setuju (S) 19 responden (63.3%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (10.0%).
- f. Jawaban responden tentang keterampilan yang dimiliki dapat diimplementasikan ke dalam pekerjaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 5 responden (16.7%), Setuju (S) 23 responden (76.7%) dan Kurang Setuju (KS) 2 responden (6.7%).

- g. Jawaban responden tentang karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 11 responden (36.7%), Setuju (S) 18 responden (60.0%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (3.3%).
- h. Jawaban responden tentang tujuan atas pekerjaan yang diberikan tercapai mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 6 responden (42.9%), Setuju (S) 23 responden (57.1%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (10.0%).
- i. Jawaban responden tentang gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 5 responden (16.7%), Setuju (S) 21 responden (70.0%) dan Kurang Setuju (KS) 4 responden (13.3%).
- j. Jawaban responden tentang lingkungan kerja yang memberikan kesenangan dalam bekerja mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 7 responden (23.3%), Setuju (S) 21 responden (70.0%) dan Kurang Setuju (KS) 2 responden (6.7%).

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data jawaban kuisioner dari penelitian variabel Lingkungan Kerja (X₂) dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-6

Penyajian Data Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
		<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %
17.	Tidak adanya sumber kebisingan di area tempat bekerja.	6 20.0%	21 70.0%	3 10.0%	-	-	30 100%
21.	Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawannya.	17 56.7%	12 40.0%	-	1 3.3%	-	30 100%
22.	Adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan.	18 60.0%	11 36.7%	1 3.3%	-	-	30 100%
23.	Suasana kerja yang tercipta sangat rukun dan harmonis.	10 33.3%	13 43.3%	6 20.0%	1 3.3%	-	30 100%
24.	Fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai aktivitas pekerjaan.	5 16.7%	21 70.0%	4 13.3%	-	-	30 100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa frekuensi untuk setiap pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang tidak adanya sumber kebisingan di area tempat bekerja mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 6 responden (20.0%), Setuju (S) 21 responden (70.0%) dan Kurang Setuju (KS) 3 responden (10.0%).
- b. Jawaban responden tentang adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawannya mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 17 responden (56.7%), Setuju (S) 12 responden (40.0%) dan Tidak Setuju (TS) 1 responden (3.3%).

- c. Jawaban responden tentang adanya hubungan yang baik antar sesama karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 18 responden (60.0%), Setuju (S) 11 responden (36.7%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (3.3%).
- d. Jawaban responden tentang suasana kerja yang tercipta sangat rukun dan harmonis mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (33.3%), Setuju (S) 13 responden (43.3%), Kurang Setuju (KS) 6 responden (20.0%) dan Tidak Setuju (TS) 1 responden (3.3%).
- e. Jawaban responden tentang fasilitas yang diberikan perusahaan sudah memadai aktivitas pekerjaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 5 responden (16.7%), Setuju (S) 21 responden (70.0%) dan Kurang Setuju (KS) 4 responden (13.3%).

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi penyajian data jawaban kuisisioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-7

Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Total
		<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %	<u>Frek</u> %
25.	Kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan karyawan.	5 16.7%	21 70.0%	4 13.3%	-	-	30 100%
29.	Waktu kerja tidak melewati batas waktu kerja yang ditetapkan.	6 20.0%	11 36.7%	13 43.3%	-	-	30 100%
30.	Waktu kerja yang ditetapkan tidak membebani kehidupan pekerja.	5 16.7%	14 46.7%	11 36.7%	-	-	30 100%
31.	Kinerja karyawan yang dihasilkan sudah efektif.	12 40.0%	16 53.3%	2 6.7%	-	-	30 100%
32.	Pencapaian kinerja yang efektif memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan.	8 26.7%	21 70.0%	1 3.3%	-	-	30 100%
33.	Kemandirian yang dimiliki mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.	8 26.7%	18 60.0%	4 13.3%	-	-	30 100%
34.	Karyawan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya.	10 33.3%	16 53.3%	4 13.3%	-	-	30 100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa frekuensi untuk setiap pernyataan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Jawaban responden tentang kualitas kerja yang dihasilkan sesuai dengan kemampuan karyawan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 5 responden (16.7%), Setuju (S) 21 responden (70.0%) dan Kurang Setuju (KS) 4 responden (13.3%).
- b. Jawaban responden tentang waktu kerja tidak melewati batas waktu kerja yang ditetapkan. mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 6

responden (20.0%), Setuju (S) 11 responden (36.7%) dan Kurang Setuju (KS) 13 responden (43.3%).

- c. Jawaban responden tentang waktu kerja yang ditetapkan tidak membebani kehidupan pekerja mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 5 responden (16.7%), Setuju (S) 14 responden (46.7%) dan Kurang Setuju (KS) 11 responden (36.7%).
- d. Jawaban responden tentang kinerja karyawan yang dihasilkan sudah efektif mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 12 responden (40.0%), Setuju (S) 16 responden (53.3%) dan Kurang Setuju (KS) 2 responden (6.7%).
- e. Jawaban responden tentang pencapaian kinerja yang efektif memberikan dampak positif bagi karyawan dan perusahaan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 8 responden (26.7%), Setuju (S) 21 responden (70.0%) dan Kurang Setuju (KS) 1 responden (3.3%).
- f. Jawaban responden tentang kemandirian yang dimiliki mempengaruhi kinerja yang dihasilkan mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 8 responden (26.7%), Setuju (S) 18 responden (60.0%) dan Kurang Setuju (KS) 4 responden (13.3%).
- g. Jawaban responden tentang karyawan berkomitmen dalam menjalankan pekerjaannya mendapatkan hasil untuk Sangat Setuju (SS) sebesar 10 responden (33.3%), Setuju (S) 16 responden (53.3%) dan Kurang Setuju (KS) 4 responden (13.3%).

D. Penelitian

1. Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Kemudian, dikarenakan sampel yang jumlahnya sedikit maka metode statistik yang digunakan adalah statistik nonparametric yaitu dengan menggunakan Korelasi *Rank Spearman*.

a. Korelasi *Rank Spearman*

Korelasi *Rank Spearman* merupakan alat uji statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis asosiatif dua variabel bila datanya berskala ordinal (ranking) jika tidak, harus disusun terlebih dahulu dalam bentuk *ranking*. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS didapatkan sebagai berikut :

1) Uji Korelasi *Rank Spearman* Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearman*, dalam mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan dimana diperoleh nilai/hasil pada tabel IV-8 yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel IV-8
Uji Korelasi *Rank Spearman* X_1 dan Y

			Correlations	
			motivasi kerja	kinerja karyawan
Spearman's rho	motivasi kerja	Correlation Coefficient	1.000	.986**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.986**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Tabel IV-8 diatas menjelaskan bahwa nilai signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan lebih kecil dari nilai sig α adalah $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya nilai korelasi (ρ) yang didapat lebih besar dari nilai ρ tabel adalah $0.986 > 0.364$, hasil ini bernilai positif dan berada dalam interval $0.76 - 0.99$, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

2) Uji Korelasi Rank Spearman Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji korelasi *rank spearman*, dalam mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dimana diperoleh nilai/hasil pada tabel IV-9 yang hasilnya sebagai berikut :

Tabel IV-9

Uji Korelasi *Rank Spearman* X_2 dan Y

			Correlations	
			lingkungan kerja	kinerja karyawan
Spearman's rho	lingkungan kerja	Correlation Coefficient	1.000	.975**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	30	30
	kinerja karyawan	Correlation Coefficient	.975**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	30	30

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

Tabel IV-9 diatas juga menjelaskan bahwa nilai sig antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan lebih kecil dari nilai sig α adalah $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya nilai korelasi (ρ) yang didapat lebih besar dari nilai ρ tabel adalah $0.975 > 0.364$, hasil ini bernilai positif dan berada dalam interval $0.76 - 0.99$, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan.

E. Temuan Hasil Penelitian

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

1. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam Korelasi *Rank Spearman* hubungan motivasi kerja diperoleh nilai signifikan antara motivasi kerja (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) lebih kecil dari nilai sig α adalah $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya nilai korelasi (ρ) yang didapat lebih besar dari nilai ρ tabel adalah $0.986 > 0.364$, hasil ini bernilai positif dan berada dalam interval $0.76 - 0.99$, hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan sangat kuat. Berarti hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Arkan Putra Tama Medan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi yang didapatkan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Fadilah (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Migang (2010) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada *Chevron Indonesia Company* dengan nilai korelasi > nilai korelasi *Rank Spearman* yaitu $0.524 > 0.364$, maka peneliti menyimpulkan motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan akan bekerja secara maksimal apabila diberikan motivasi yang dapat membangkitkan semangat dalam bekerja. Motivasi kerja yang baik akan dapat membuat kinerja karyawan jauh lebih baik.

2. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dalam Korelasi *Rank Spearman* hubungan motivasi kerja diperoleh nilai signifikan antara lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) lebih kecil dari nilai sig α adalah $0.000 < 0.05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Selanjutnya nilai korelasi (ρ) yang didapat lebih besar dari nilai ρ tabel adalah $0.975 > 0.364$, hasil ini bernilai positif dan berada dalam interval 0.76 – 0.99, hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan sangat kuat. Berarti hal ini menunjukkan bahwa hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT. Arkan Putra Tama Medan. Hal ini berarti menunjukkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Nitisemito (Farizki dan Wahyuati, 2017) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Selanjutnya hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Careca (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Syariah Bandung dengan nilai korelasi > nilai korelasi *Rank Spearman* yaitu $0.415 > 0.364$, sehingga Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif dengan Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan semangat kerja bagi karyawan yang mana akan berdampak pada hasil kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan dengan nilai korelasi sebesar 0.986 dan nilai signifikan 0.000.
2. Adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Arkan Putra Tama Medan dengan nilai korelasi sebesar 0.975 dan nilai signifikan 0.000.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran kepada perusahaan sebagai berikut :

1. Sebaiknya atasan lebih dalam memberikan motivasi kepada karyawan, karena motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Arkan Putra Tama Medan. Dukungan dan dorongan yang lebih diberikan oleh atasan dapat membuat karyawan semangat dan bergairah dalam bekerja dan karyawan diberi tanggung jawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih.
2. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan lingkungan kerja, dengan adanya lingkungan dan suasana kerja yang baik dan nyaman yang

dirasakan karyawan maka akan memicu semangat karyawan dalam bekerja dan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkat sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang memuaskan.

3. Dalam peningkatan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan meningkatkan motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik, karena motivasi dan lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor penunjang peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astina, I Nyoman Gede dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2016). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja di PT. Billabong Indonesia. *E-jurnal Manajemen Unud*. Universitas Udayana Bali. Vol.5, No.5, 2016. Hal. 2928.
- Aziz, Fainal. (2017). “Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD. Pembangunan Kota Medan. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Bismala, Lala, *dkk.* (2015). *Perilaku Organisasi*. Medan : Umsu Press.
- Careca, Alita Rerra. (2013). “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BJB Syariah Bandung”. *Skripsi Bisnis dan Manajemen*. Universitas Widyatama. Publikasi
- Dewi, Suri Mustika. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Dwipayana, I Made Garbadinata dan A. A. Sagung Kartika Dewi. (2016). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada PT. Karang Bali Asia Tur”. *E-Jurnal Manajemen Ubud*. Universitas Udayana Bali. Vol.5, No.3, 2016. Hal. 1545.
- Fadilah, Ade Dwi. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan”. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Farizki, Muchammad Ressa dan Aniek Wahyuati. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada RSU Bhakti Rahayu Surabaya”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIEI) Surabaya. Vol.6, No.5, Mei 2017. Hal. 3.
- Gardjito, Aldo Herlambang, *dkk.* (2014). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya”. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Brawijaya Malang. Vol.13, No.1, Agustus 2014. Hal. 2, 3, dan 4.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono dan Corry Yohana. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI Life Insurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*. PT. BNI Life Insurance dan Universitas Negeri Jakarta. Vol.5, No.1, Maret 2017. Hal. 79.

- Haryanti, Putri Rizky. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Hasibuan, Dewi Herlina. (2017). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Soeci Indoprima Medan. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Juliandi, Azuar, dkk. (2015). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan : Umsu Press.
- Jusmaliani, Prof. (2011). *Pengelolaan Sumber Daya Insani*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Migang, Rollie Araino. (2010). “Analisis Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Pada *Chevron Indonesia Company*”. *Skripsi Ekonomi Manajemen*. Universitas Sanata Dharma. Publikasi.
- Murdiyanto, Agus. (2012). “Analisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah”. *Jurnal Manajemen*. Universitas Stikubank Semarang. Vol. 9, Edisi 1, April 2012. Hal. 20.
- Mutuami, Rembulan. (2017). “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Nasution, Elsy Agustin. (2017). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Mitra Mandiri Sehati Medan. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Nuryasin, Ahmad Faid. (2017). “Analisis Efektifitas Penerapan Absensi Finger Print Dan Pemberian Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada BMT Mitra Hasanah Semarang). *Skripsi Ilmu Ekonomi Islam*. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang. Unpublikasi.
- Panpesalmizan. (2017). “Kebersihan Lingkungan”. <http://www.panpesalmizan.com> Diakses 28 Februari 2018.
- Risaldin. (2017). “Hubungan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru SD Negeri di Kevamatan Wawotobi Kabupaten Konawe”. *Jurnal Wakapendik*. Universitas Halu Oleo Kendari. Vol. 2, No.6, 2017. Hal. 11.

- Satria, Ase. (2015). "Teori Konsep Motivasi (Penegeertian, Jenis, Faktor dan Proses Motivasi Menurut Para Ahli)". <http://www.materibelajar.id> Diakses 27 Februari 2018.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sirait, Roby. (2014). "Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Tenaga Pendidik Di Smk Bisnis Manajemen Yayasan Perguruan Trisakti Lubuk Pakam". *Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sukarjati, Endang, dkk. (2016). "Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang". *Journal of Management*. Universitas Pandanaran Semarang. Vol.02, No.02, Maret 2016. Hal. 7.
- Suwondo, Diah Indriani dan Eddy Madiono Sutanto. (2015). "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Malang". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Universitas Kristen Petra. Vol.17, No.2, September 2015. Hal. 142.
- Syaifudin, Arif. (2015). "Pengertian, Sifat-Sifat dan Jenis-Jenis Motivasi Menurut Ahli". <http://www.kamarsemut.com> Diakses 27 Februari 2018.
- Veriyadna, Veriyansyah. (2017). "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perum Bulog Divre Sumatera Utara. *Skripsi Ekonomi Dan Bisnis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Unpublikasi.
- Wardani, Eka Suryaningsih. (2009). "Pengaruh Kompensasi, Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*. 2009. Hal. 5.
- Wulansari, Puspita, dkk. (2014). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Universitas Telkom. Vol.14, No.2, Agustus 2014. Hal. 165.