

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRATIWI PUTRI SULUNG (PPS)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

SITI NURFADILAH SETIAWAN

NIM : 2016511189

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

PERSEMBAHAN

“Karya sederhana ini kupersembahkan untuk ALLAH SWT yang telah memberikan rahmatnya yang tiada tara. Ibunda Ayahanda serta Kakak dan adik yang tiada henti mendoakan siang malam dengan caranya sendiri dan seseorang yang selalu memeberikan semangat dan motivasi. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada Ibunda Ayahanda orang yang berharga dalam hidup saya. Terima kasih telah menjadikan hidup ini menjadi begitu mudah, walaupun peluh dan air mata selalu menyertai hari-harimu”

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Siti Nurfadilah Setiawan

NIM : 2016511189

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa proposal skripsi yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun Program lain. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Siti Nurfadilah Setiawan

NIM : 2016511189

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SITI NURFADILAH SETIAWAN
NIM : 2016511189
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja dan
Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung
(PPS)

Jakarta, 21 Agustus 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak., AK., CA

**Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung
(PPS)**



SITI NURFADILAH SETIAWAN
NIM : 2016511189

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada haritanggalbulan Agustus tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Proposal Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

- | | |
|-----------------|-------------------|
| 1. Nama Penguji | .td tangan |
| <u>Ketua</u> | <u>Tanggal:</u> |
| 2. Nama Penguji | .td tangan |
| <u>Anggota</u> | <u>Tanggal:</u> |
| 3. Nama Penguji | .td tangan |
| <u>Anggota</u> | <u>Tanggal:</u> |

Menyetujui,

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal:

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Penelitian ini dilakukan di PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) dengan mengambil 78 responden sebagai populasinya sekaligus menjadi sampel penelitian yang menggunakan sampel jenuh dengan margin error 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-T dan uji-F.

Penelitian ini menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t $0,002 < 0,05$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima; (2) Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t $0,000 < 0,05$ maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima.

Kata Kunci:
Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) (2) Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Pratiwi Putri Eldest (PPS).

This research was conducted at PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) by taking 78 respondents as population as well as being a research sample using saturated samples with a 5% error margin. Data was collected using a closed questionnaire instrument with five rating scales from strongly agree to disagree. This research was conducted using a quantitative approach that is by describing research data. The analytical method used is multiple linear regression analysis while hypothesis testing is done by T-test and F-test.

This study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Work Motivation on employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that sig t value $0.002 < 0.05$ then $H1o$ is rejected and $H1a$ is accepted; (2) Work Environment on employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is $0.000 < 0.05$ then $H2o$ is rejected and $H2a$ is accepted.

Keywords:

Work Motivation, Work Environment

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa tercurah kehadiran Allah SWT karena atas rahmat, hidayah, dan ridho-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN“**. Adapun maksud dari penyusunan Skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA.

Selain daripada itu penyelesaian Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak sehingga pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Suyanto, SE., MM., M.Ak., AK., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran, serta arahan sehingga Skripsi ini dapat selesai.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah membantu penulis sehingga Skripsi ini dapat selesai.
3. Drs. Juniarto R. Prasetyono, Ed.D selaku Dosen Pembimbing Kelas yang telah memberikan arahan, serta motivasi sehingga Skripsi ini dapat selesai.

4. Sigit Indra Gunawan, S.T selaku *Engineering and Construction Director* PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga Skripsi ini dapat selesai.
5. Yuni Cahya, Spd selaku HRD PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data-data yang di butuhkan, sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Kedua orang tua, ayahanda tercinta (Iwan Setiawan, S.Pd.I) dan ibunda tersayang (Siti Masrifah) yang telah memberikan kasih sayang, dukungan, doa yang tiada henti-hentinya, serta mendorong penulis untuk menyelesaikan Skripsi ini.
7. Kakak dan adik-adikku tersayang (Suci Ayu Marantika, SE), (Muhammad Ihya Ulu Muddin), (Aqidatul Muffarikoh), dan (Istikhoriyyah Aulia Putri) yang selalu memberikan motivasi, memberikan dukungan serta doa kepada penulis.
8. Para Civitas Akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah memberikan dukungan sehingga Skripsi ini dapat selesai.
9. Stefly Youngker yang selalu memberikan masukan, dukungan, serta do'a yang tiada hentinya kepada penulis.
10. Muhamad Hudri yang selalu senantiasa membantu dan memberikan dorongan untuk penulis.

11. Sahabat sekaligus keluarga bagi penulis (Dede Ismail), (Bima Laksma A), dan (Yosua Binsar P), yang telah memberikan dukungan, doa, serta motivasi yang tiada henti-hentinya untuk penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini.

Semoga Allah SWT. Memberikan imbalan atas bantuan yang telah Bapak, Ibu, dan Rekan-rekan berikan. Penulis juga berharap Skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi mahasiswa ataupun penulis lain yang membutuhkan.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Penulis,

Siti Nurfadilah Setiawan

DAFTAR ISI

JUDUL	
PERSEMBAHAN.....	
SURAT PERNYATAAN	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.5 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Landasan Teori	12
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Kinerja.....	13
2.1.3 Motivasi Kerja	18
2.1.4 Lingkungan Kerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	30
2.3 Kerangka Pemikiran	36
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III.....	37

METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	37
3.2 Desain Penelitian	38
3.3 Operasionalisasi Variabel	39
3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling	43
3.5 Metode Pengumpulan Data	44
3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian	45
3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	47
11 BAB IV	52
12 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Profil Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah Perusahaan	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3 Struktur Organisasi & Uraian Tugas dan Wewenang	54
4.2 Data Deskripsi Responden	57
4.3 Analisis Frekuensi jawaban Responden	62
4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas	62
4.3.2 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	70
4.3.3 Pengujian Hipotesis	73
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	81
5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	83
BUKU :	83
LAMPIRAN	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Tingkat Kenaikan Nilai Kinerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 3.1 Jadwal Penelitian.....	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Direktur (PT. PPS)	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Komisaris (PT. PPS)	53
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	58
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Gambar 4.6 Rangkuman Hasil Analisis	73

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Nilai Kinerja Karyawan	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	37
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	38
Tabel 3.3 Skala Likert	43
Tabel 4.1 Statistik Total Responden	56
Tabel 4.2 Presentase Jenis Kelamin Responden	56
Tabel 4.3 Presentase Usia Responden.....	57
Tabel 4.4 Presentasi Pendidikan Terakhir Responden.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas.....	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reabilitas	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas.....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	67
Tabel 4.13 Hasil Uji Reabilitas	68
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinan (R)	68
Tabel 4.15 Anova	69

Tabel 4.16 Koefisien	70
----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

<u>LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian</u>	1.1
<u>LAMPIRAN 2. Data Karyawan PT. PPS</u>	2.1
<u>LAMPIRAN 3. Data Tabulasi Kuesioner</u>	3.1
<u>LAMPIRAN 4. Karakteristik Responden</u>	4.1
<u>LAMPIRAN 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas</u>	5.1
<u>LAMPIRAN 6. Nilai Tabel</u>	6.1
<u>LAMPIRAN 7. Biografi Penulis</u>	7.1
<u>LAMPIRAN 8. Kartu Bimbingan Skripsi</u>	8.1

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumberdayamanusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat terlepas dari sebuah organisasi atau perusahaan. SDM juga merupakan salah satu kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena SDM merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran sabagai pemikir, perencana, dan pengendali didalam aktivitas sebuah organisasi. Menurut Hasibuan (2002:10) sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, sedangkan Menurut Anwar Prabu, sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.SDM merupakan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan motivasi kerja yang baik dan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat mencapai kinerja yang diharapkan pula.

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti “dorongan atau penggerak”, yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi, dan setiap individu

memiliki dorongan motivasi yang berbeda-beda. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menurut Linda Firnidia (2008) didalam penelitian ini ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Namun berbeda dengan hasil penelitian M. Suhadi (2005) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual pada PD BPR Bank Pasar Klaten. Menurut Usmara (2006:014) motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Sedangkan menurut Mathis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja”. Menurut Nitisemito (1992:25)

lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”.

Berdasarkan penelitian terdahulubanyak penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap karyawan, salah satunya didalam penelitian Sari Emilia Noviani (2009), yang mengatakan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%. Lalu Doni Bachtiar (2012) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Menurut Moekijat (2002:135).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2001). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan 2 lingkungan perusahaan atau organisasi (Mathis dan Jackson, 2006), seperti motivasi dan lingkungan kerja.

PT. Pratiwi Putri Sulung adalah perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dalam meningkatkan produksi minyak bumi dan gas, didirikan pada tahun 1995. Manajemen PT. Pratiwi Putri Sulung berkomitmen untuk menerapkan manajemen keselamatan, kesehatan kerja, dan sistem lingkungan yang terintegrasi ke dalam setiap proses kerja, mempunyai waktu kerja 8 jam perhari yang sudah diterapkan sehari-hari mulai pukul sembilan pagi sampai pukul lima sore, sebelum melakukan kegiatan, para karyawan melakukan *briefing* selama 15 menit, menjelaskan setiap tugas-tugas yang akan dijalannya oleh setiap divisinya.

Berdasarkan data dari PT. Pratiwi Putri Sulung yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan ini mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Berikut data nilai kinerja karyawannya:

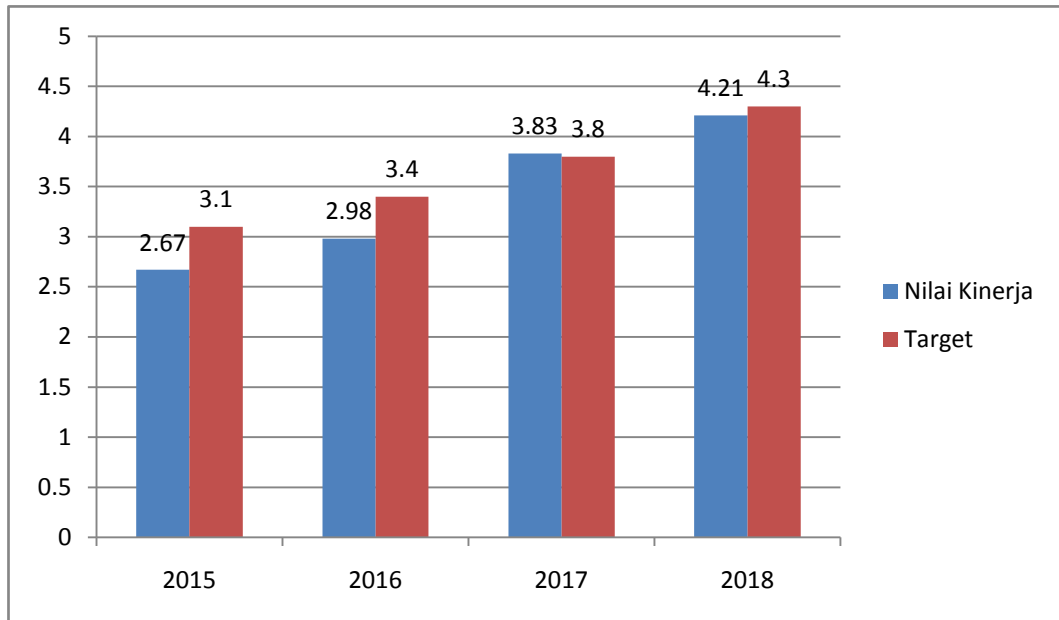
Tabel 1.1

Nilai Kinerja Karyawan PT. Pratiwi Putri Sulung

Nama Perusahaan	2015	2016	2017	2018
PT. Pratiwi Putri Sulung	2,67	2,98	3,83	4,21

Sumber : Data PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS), 2020

Gambar 1.1
Tingkat kenaikan nilai kinerja karyawan PT. Pratiwi Putri Sulung



Sumber : Data PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS), 2020

Pada tabel dan grafik diatas menjelaskan semakin naik kinerja karyawan dari tahun 2015 s/d 2018, terlihat pula pada kenaikan grafik peningkatan kinerja karyawannya. Pada tahun 2015 kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung rendah barada pada angka 2,67 dan belum mencapai target, memasuki tahun 2016 terlihat meningkat menjadi 2,98 dan belum mencapai target, terus mengalami peningkatan pada tahun 2017 ini nilai kinerja PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) mencapai target dengan angka 3,83, sedangkan yang ditargetkan adalah 3,8 dan pada tahun 2018 dengan angka 4,21 meningkat dari tahun 2017 tetapi tidak mencapai targetnya dengan angka 4,3. Adanya peningkatan terhadap nilai kinerja karyawan pada setiap tahun menunjukkan sangat optimalnya kinerja para karyawan, namun peningkatan tersebut pada beberapa tahun yang telah dijelaskan

di atas belum mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan, disebabkan karena kurangnya motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan, lingkungan kerja yang kurang baik, serta kurangnya komunikasi antar karyawan dan pimpinan, dengan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat membuat nilai kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung semakin meningkat dan mencapai target yang telah ditetapkan oleh PT. Pratiwi Putri Sulung.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah terdapat Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas, maka masalah yang akan diteliti dapat di rumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung?
2. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka, pada penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pratiwi Putri Sulung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari dilakukannya penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat:

1. Bagi Penulis
 - a) Untuk memenuhi syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen STIE IPWI Jakarta.
 - b) Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi saya selaku penulis, yang berkaitan dengan dampak atau pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung.
 - c) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi sehingga dapat digunakan untuk penelitian sejenis secara lebih lanjut di masa yang akan datang.

- d) Diharapkan dapat digunakan sebagai perbandingan antara teori yang telah didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan yang ada diperusahaan mengenai manajemen SDM.
- e) Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam kaitannya.
- f) Dengan hasil penelitian ini diharapkan penulis dapat melatih diri dalam setiap penelitian, pengamatan, serta membuat perbandingan sehingga setelah lulus dari bangku kuliah penulis dapat menjadi pekerja dengan kinerja yang baik dan tentunya dapat memberikan keuntungan yang besar bagi perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

- a) Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Pratiwi Putri Sulung sebagai bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagian motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Sebagai masukan bagi PT. Pratiwi Putri Sulung untuk meningkatkan kinerja karyawannya.
- c) Membantu memecahkan masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang ada pada PT. Pratiwi Putri Sulung.

- d) Penelitian ini diharapkan sebagai masukan dan pertimbangan dalam pembinaan sumberdaya manusia yang berkenaan dengan motivasi dan lingkungan kerja dalam upaya mengoptimalkan kinerja perusahaan.
- e) Dapat mengetahui sejauh mana pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pratiwi Putri Sulung.

3. Bagi Peneliti Lain

- a) Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, serta peneliti mempunyai pengetahuan dan wawasan lebih mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b) Menambah konsep baru yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya.

1.5Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam Skripsi ini terdiri dari tiga bab, masing-masing bab berisi tentang hal-hal berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang memaparkan secara singkat tentang latar belakang bermaksud

menjelaskan keadaan yang mendorong timbulnya masalah yang akan diteliti. Perumusan masalah berisikan rincian permasalahan yang dipaparkan. Tujuan penelitian merupakan hasil yang ingin dicapai setelah penelitian selesai dilakukan. Manfaat penelitian dalam proposal ini memaparkan adakah hal baik yang bisa diambil peneliti lain dan juga untuk perusahaan. Sistematika Penulisan menjelaskan isi dari setiap bab yang ada dalam proposal ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Merupakan bab yang berisikan tentang tinjauan pustaka yang memaparkan tentang landasan teori yang mendukung penulisan proposal ini yang meliputi uraian secara teoritis terhadap masalah penelitian. Beberapa pokok bahasan di antaranya adalah tentang teori motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan bab yang berisikan tentang metode penelitian yang menjelaskan tempat dimana penelitian dilakukan dan kapan penelitian dilakukan, juga menjelaskan tentang disain penelitian, operasionalisasi variabel, metode pengumpulan data, populasi, sampel, dan metode sampling, instrumentasi variabel, rancangan metode analisis dan pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan dimana di dalamnya menjelaskan mengenai gambaran umum pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS), Karakteristik Responden, Pengujian Data, Deskripsi variabel pengujian data, Analisis data penelitian, dan Pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini membahas Kesimpulan dan Saran dari hasil penelitian yang telah di lakukan dan telah dibahas bahas di bab sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2003:10) “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sedangkan menurut Sastro Hadiwiryo (2002) “Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen tenaga kerja merupakan pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai buruh, karyawan, maupun pegawai dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasilguna dan gaya guna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, badan usaha, perusshaan, lembaga, maupun instansi.”

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2012:7-8) ada beberapa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memnuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

- 2) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuannya.
- 3) Membantu dalam pengembangan keseluruhan perusahaan dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
- 4) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuan.
- 5) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya.
- 6) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen perusahaan.
- 7) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Sejauh ini sudah banyak para ahli yang telah berusaha mendefinisikan pengertian kinerja. Berikut ini adalah beberapa diantaranya : ”Menurut Mangkunegara (2009:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ilyas, (2001) mendefinisikan

kinerja sebagai penampilan hasil karya personel dalam suatu organisasi, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personel. Teori kinerja menurut Nawawi (2004) mengatakan bahwa, kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Sedangkan teori Foster dan Seeker (2001) “kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Bambang Kusriyanto dalam Harbani Pasolong (2007:175) dalam bukunya “Teori Administrasi Publik” mengatakan bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2001:91), mengatakan bahwa pengertian kinerja ialah : “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

2.1.2.2 Tujuan Kinerja

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) sebagai berikut :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian

aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam perusahaan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2005:2) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, sebagai berikut:

1. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dan memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang di berikan manajer.
2. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang di berikan oleh perusahaan.
3. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
4. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompkan dan keeratan anggota tim.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.1.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja

Dimensi dan indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012 : 34) yaitu :

- a) Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

Indikator kuantitas:

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas

- b) Kualitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

Indikator kualitas:

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan

- c) Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *deadline*
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal

- d) Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

Indikator kehadiran:

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja

e) Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator kemampuan kerja sama:

- Membantu atasan dengan memberikan saran
- Menghargai rekan kerja satu sama lain
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.1.2.5 Karakteristik Kinerja

Menurut Mnagkunegara (2002:68) karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani menanggung dan mengambil resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis

- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang merealisasikan tujuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti “dorongan atau penggerak”, yaitu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi juga merupakan hasil interaksi antara individu dengan situasi, dan setiap individu memiliki dorongan motivasi yang berbeda-beda. Robbins (2006) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat diartikan sebagai bagian integral dari hubungan industrial dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan

Menurut Malthis (2006; 114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya

manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow dalam Mathis, 2006, mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri.

2.1.3.2 Fungsi Motivasi

Menurut Sadirman (2006:85) mengatakan ada tiga (3) fungsi motivasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi.
- 2) Menentukan arah perbulatan, yaitu ke arah yang hendak dicapai.
- 3) Menyeleksi perbuatan yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan dengan menyisihkan tujuan-tujuan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Menurut Ishak Arep (2003:16) manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan akan berjalan dengan baik dan tepat. Di kerjakan

sesuai dengan intruksi kerja yang ada, standar yang benar dan dalam skala waktu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang akan mendorong seseorang dan senang mengerjakannya.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Motivasi

Dimensi dan indikator dari teori motivasi McClelland dalam mangkunegara (2015:97) yaitu:

1. Kebutuhan berprestasi (*need for Achivement*) yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, dan keinginan memdapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.
 - Hasrat untuk mengungguli orang lain
 - Hasrat untuk mencapai kesuksesan
 - Keinginan untuk mendapatkan pujian
2. Kebutuhan kekuasaan (*need for Power*) yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan

mempengaruhi orang lain. McClelland mengatakan bahwa kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

- Hasrat untuk mempengaruhi orang lain
- Mendorong pencapaian prestasi
- Hasrat untuk mengajarkan dan mementor

3. Kebutuhan Afiliasi (*need for Affiliation*) yaitu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi. McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi.

Indikator:

- Jalinan kerjasama dengan orang lain
- Jalinan keakraban dan keramahan dengan orang lain
- Sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sukanto dan Indriyo (2000:151) “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.” Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan”. Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2001). Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang

mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Alex S. Nitisemito (2002)

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan definisi tersebut bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan lebih banyak berfokus pada benda – benda dan situasi sekitar tempat kerja sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Faktor - faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berartibahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantuberhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

c. Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

e. Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

f. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

g. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedamayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik ini tidak kalah pentingnya dengan lingkungan kerja fisik. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama karyawan dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang karyawan dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja karyawan akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
2. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal.

2.1.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi dan indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2010:31)

yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikator lingkungan fisik:

- Penerangan
 - Suhu udara
 - Suara bising
 - Penggunaan warna
 - Ruang gerak
 - Keamanan
2. Lingkungan Kerja Non-Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator lingkungan non-fisik:

- Hubungan karyawan dengan atasan
- Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja
- Hubungan karyawan dengan bawahan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama & Tahun Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Doni Bachtiar, (2012)	Pengaruh Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten.	Persamaannya pada variabel - Pengaruh motivasi (X1), - Lingkungan kerja (X2), dan - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada <i>locus</i> .
2.	Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013)	Pengaruh Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV Haragon Surabaya a.	Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Haragon Surabaya.	Persamaannya pada variabel menganalisis - Motivasi kerja (X2), - Terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya pada variabel independennya (X1) pelatihan, dan pada <i>locus</i> .

3.	Pramono, (2011)	Pengaruh Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Lingkungan Kerja (X3) dan Kepemimpinan (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Adi Mitra Pratama Semarang.	Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian secara parsial terdapat pengaruh signifikan dan positif antara kompensasi, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya pada variabel - Pengaruh motivasi (X2), - Lingkungan kerja (X3), dan - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya pada variabel independen (X1) kompensasi, (X4) kepemimpinan, dan pada <i>locus</i> .
4.	Hendri dan Roy Setiawan, (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Samudra Bahari Utama	Motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial motivasi kerja memberikan pengaruh lebih dominan dari pada kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.	Persamaannya pada variabel sama-sama menganalisis - Motivasi kerja (X1), - Terhadap kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya pada variabel independen yaitu (X2) kompensasi, dan pada <i>locus</i> .
5.	Linda Firnidia, (2008)	Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara	Didalam penelitian ini ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.	Persamaannya pada variabel sama-sama menganalisis - Motivasi kerja (X1), - Terhadap kinerja pegawai (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada <i>locus</i> .

6.	M. Suhadi, (2005)	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PD BPR Bank Pasar Klaten	Didalam penelitian ini disebutkan bahwa motivasi tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara individual, untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Pasar Klaten.	Persamaannya pada variabel - Pengaruh motivasi kerja (X1), - Lingkungan kerja (X2), dan - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada <i>locus</i> .
7.	Fernanda M.B Tuhumena dkk, (2017)	Pengaruh Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado	Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (persero) Kantor Wilayah V Manado.	Persamaannya pada variabel - Pengaruh motivasi (X2), dan - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel (X1), dan pada <i>lucus</i> .
8.	Danile ArfanAruan (2013)	Pengaruh Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya.	Persamaannya pada variabel - Pengaruh motivasi kerja (X2), dan - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X1) pelatihan, dan pada <i>lucus</i> .

9.	Sahanggamu dan Mandey (2014).	Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) Motivasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya	Penelitian ini memperlihatkan hasil bahwa variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja karyawan signifikan dan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya pada variabel - Pengaruh motivasi (X2), dan - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X1) pelatihan kerja, (X3) disiplin kerja, dan pada <i>lucus</i> .
10.	Liana Ambarsari (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk.	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya pada variabel independen - Lingkungan kerja (X1), dan variabel dependen - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada <i>lucus</i> .
11.	Kasenda Rivivega (2013)	Pengaruh Kompensasi (X1) Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Bangun Wenang Beverages Company Manado	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif.	Persamaannya pada variabel independen - Pengaruh motivasi (X2), dan variabel dependen - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X1) kompensasi, dan pada <i>lucus</i> .

12.	Khairul Akhir Lubis (2008)	Pengaruh Pelatihan (X1) Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan	Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya pada variabel independen - Pengaruh motivasi kerja (X2), dan variabel dependen - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X1) pelatihan, dan pada <i>lucus</i> .
13.	Deni Primajaya (2010)	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang	Motivasi kerja dan pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaannya pada variabel independen - Pengaruh motivasi kerja (X1), dan variabel dependen - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X2) pelatihan kerja, dan pada <i>lucus</i> .
14.	Puspa Maharani dan Yohan Wisman Toro (2013)	Pengaruh Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2), Pelatihan (X3), Lingkungan Kerja (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang	Kepemimpinan, pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan.	Persamaannya pada variabel independen - Pengaruh motivasi (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel dependen - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X1) kepemimpinan, (X3) pelatihan, dan pada <i>lucus</i> .

15.	Ita Ernawati, (2011)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X1) Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan di Bagian Produksi Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara	Didalam penelitian ini kepemimpinan transformasional, motivasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Graha Indah Furniture Jepara	Persamaannya pada variabel independen - Pengaruh motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan variabel dependen - Kinerja karyawan (Y)	Perbedaannya dengan penelitian sekarang adalah pada variabel independen (X1) kepemimpinan transformasional dan pada <i>lucus</i> .
-----	-------------------------	---	---	---	--

Sumber : Data diolah oleh peneliti

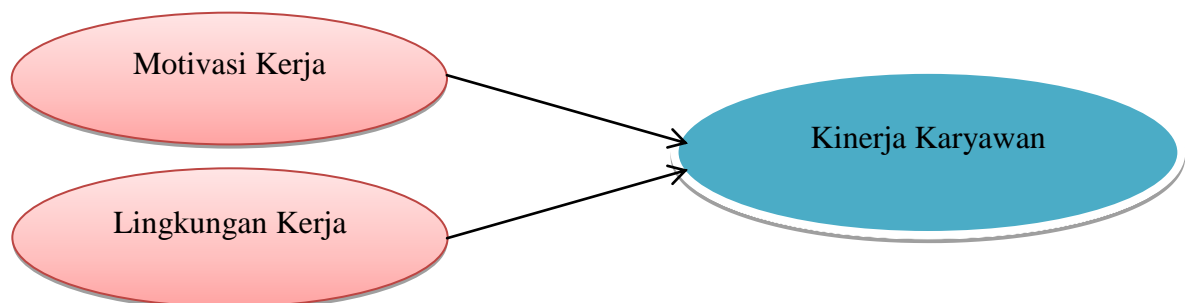
Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berperan dan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Dapat ditunjukkan seperti gambar 2.1 dibawah ini:

Gambar 2.1

KERANGKA PEMIKIRAN



2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat prosisi atau dalil (Umar : 2000). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hopotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 Terdapat pengaruh yang positif Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

H2Terdapat pengaruh yang positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini lokasi yang penulis ambil adalah PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS), perusahaan ini bergerak di bidang konstruksi dalam meningkatkan produksi minyak bumi dan gas, yang beralamatkan di Jl. Wibawa Mukti No.89, RT.007/RW.004 Jatiluhur Kecamatan Jatiasih Kota Bekasi, Jawa Barat 17425.

Tabel 3.1
Waktu Penelitian

Kegiatan	April 2020				Mei 2020				Juni 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyusunan Laporan												

Sumber: Data prediksi dan dijustifikasi oleh penulis.

3.2 Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kasual yang berupaya menguji variabel independen terhadap variabel dependen. Lingkup penelitian ini adalah menguji Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

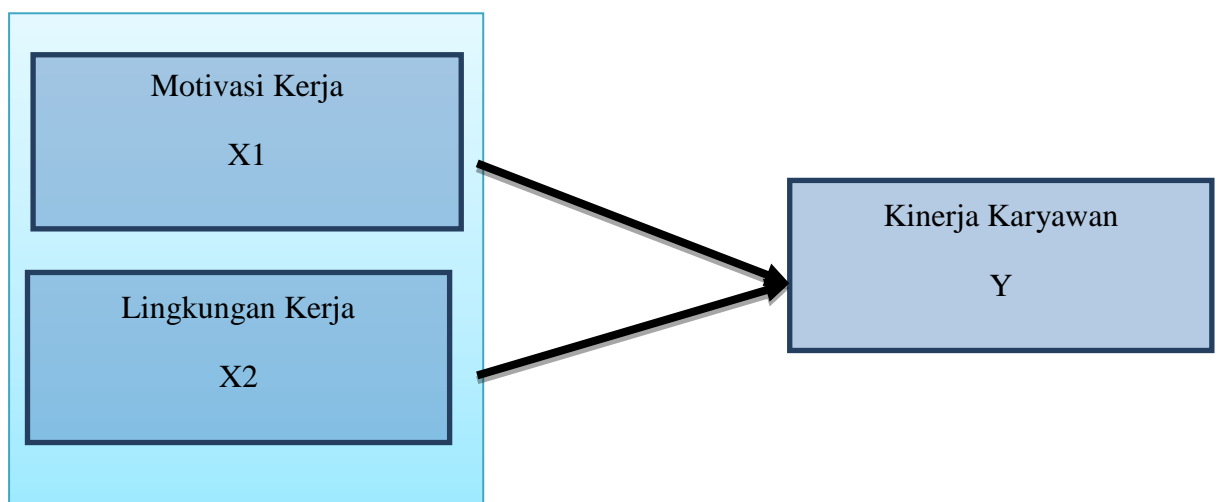
Dalam penelitian ini pendekatan yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif, artinya data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sample pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Terdapat 3 variabel dalam penelitian ini yaitu, 2 variabel independen dan 1 variabel dependen. Adapun identifikasi dari penelitin sebagai berikut :

Variabel Independen :	Motivasi Kerja	(X1)
	Lingkungan Kerja	(X2)
Variabel Dependen :	Kinerja Karyawan	(Y).

Desain pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada Penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1
Desain Penelitian



Sumber: Data yang diolah, 2019

3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Indikator variabel dalam penelitian ini yaitu :

Variabel	Konsep	Dimensi	Indikator	Item	Skala
Kinerja (Y) Wilson Bangun (2012 : 34)	Wilson mengatakan suatu pekerjaan dapat diukur dengan melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.	Kuantitas pekerjaan	1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target 2. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas	1 2	Ordinal
		Kualitas pekerjaan	3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan	3	Ordinal
		Ketepatan waktu	4. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan <i>deadline</i> 5. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal	4 5	Ordinal
		Kehadiran	6. Datang tepat waktu 7. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja	6 7	

		Kemampuan kerja sama	8. Membantu atasan dengan memberikan saran	8	Ordinal
			9. Menghargai rekan kerja satu sama lain	9	
			10. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	10	
Motivasi (X1) McClelland dalam Mangkunegara 2015 : 97).	Mengemukakan danya tiga macam kebutuhan manusia yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.	Kebutuhan akan prestasi	1. Hasrat untuk mengungguli orang lain	1	Ordinal
			2. Hasrat untuk mencapai kesuksesan	2	
			3. Keinginan untuk mendapatkan pujian	3	
		Kebutuhan akan kekuasaan	4. Hasrat untuk mempengaruhi orang lain	4	Ordinal
			5. Mendorong pencapaian prestasi	5	
			6. Hasrat untuk mengerjakan dan mementor	6	

		Kebutuhan akan afiliasi	7. Jalinan kerjasama dengan orang lain 8. Jalinan keakraban dan keramahan 9. Sikap kooperatif dan persahabatan dengan pihak lain	7 8 9	Ordinal
Lingkungan Kerja (X2) Sedarmayanti 2010 : 31	Sedarmayanti secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan	1 2 3 4 5 6	Ordinal
		Lingkungan kerja non fisik	7. Hubungan karyawan dengan atasan 8. Hubungan karyawan dengan sesama rekan 9. Hubungan karyawan dengan bawahan	7 8 9	Ordinal

Sumber : Data diolah oleh Penulis, 2019

3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:115) mendefinisikan pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subjek tersebut.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Hadi (2003:75). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung, Sebanyak 78 Orang.

3.4.2 Sample Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:73) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

3.4.3 Metode Sampling

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampling seluruh karyawan yang ada di PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS). Sampling Jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Metode pengumpulan data menunjukkan cara-cara yang dapat ditemph untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Dikenal metode pengumpulan data primer dan data sekunder (Degibson Siagian, 2000):

1. Data primer diperoleh dari penelitian langsung yang dilakukan di PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS). Pada setiap karyawan untuk mendapatkan data, informasi dan keterangan lain yang diperlukan langsung dari responden. Data primer didapatkan langsung melalui responden dengan wawancara langsung, dan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner. Data primer dalam penelitian ini antara lain adalah data profil responden dan data yang diambil melalui kuesioner penelitian.

2. Data sekunder diperoleh dari studi pustaka yang dilakukan dengan cara membaca dan mengutip baik langsung maupun tidak langsung dari literatur-literatur yang berhubungan langsung dengan variabel penelitian.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software *SPSS 16*.

Instrumen penelitian ini disusun dari indikator Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban dengan teori skala likert. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur.

Tabel 3.3
Kategori Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber : Data diolah oleh Penulis, 2019

3.6.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Janti, 2014). Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak di ukur. Atau bisa dikatakan Validitas (*Validity*) yaitu sejauh mana suatu alat ukur tepat dalam mengukur suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang ingin diukur. Misalnya bila kita ingin mengukur sebuah kalung emas, maka kita gunakan timbangan emas. Suatu variable atau pertanyaan dikatakan valid bila skor variable atau pertanyaan tersebut berkorelasi secara signifikan dengan skor total.

3.6.2 Uji Realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Pengukuran reabililitas dilakukan dengan metode *one shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji realibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha (a)* > 0,06 (Gozali, 2005).

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1 Metode Analisis

Metode disini diartikan sebagai salah satu cara atau Teknik yang dilakukan dalam proses penelitian. Sedangkan penelitian diartikan sebagai upaya dalam bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta dan prinsip-prinsip dengan sistematis untuk mewujudkan kebenaran (Mardalis, 2006:24).

Analisis data bertujuan mengolah data-data penelitian sehingga menghasilkan nilai yang dapat diartikan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program pengelolaan data SPSS. Adapun analisis data dalam penelitian ini menggunakan beberapa Teknik pengelolaan yaitu:

1. Analisis Regresi Ganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan melihat bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Maka analisis regresi berganda akan dilakukan jika jumlah variabel independennya minimal 2 (Sugiyono, 2014).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

X₁ = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

X₂ = Variabel bebas (Lingkungan Kerja)

a = Bilangan konstanta atau nilai tetap

e = Error / Variabel pengganggu

b₁b₂ = Koefisien arah garis

2. Koefisien Determinan (penentu)

Nilai determinan memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independent terhadap variabel dependen *Coefficient of Determination* dirumuskan sebagai berikut:

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

Dimana:

Kd = Koefisien penggunaan dalam presentase

R² = Nilai dari koefisien korelasi

Sehingga dalam hasil pengelolaan dengan program pengelola data SPSS dapat dilihat pada table summary di R Square.

3.7.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji secara Parsial

Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independent (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara individu atau parsial sehingga dapat diketahui apakah masing-masing variabel, independent berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja). Kriteria hipotesis secara statistik adalah:

- a. Jika $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Jika $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak H_a diterima

Atau bila menggunakan nilai probabilitas sig, maka kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika probabilitas sig, $> \alpha$, maka H_0 diterima H_a ditolak
- b. Jika probabilitas sig, $< \alpha$, maka H_0 ditolak H_a diterima

2. Uji secara Simultan

Uji F digunakan untuk menguji semua variabel independent (Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja) secara Bersama atau simultan sehingga dapat diketahui apakah secara Bersama variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen (Kinerja), kriteria pengujian hipotesis secara simultan statistic antara lain adalah:

a. Jika F hitung $< t_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

b. Jika F hitung $> t_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Atau bila menggunakan nilai probabilitas sig, maka kriteria pengujian sebagai berikut:

a. Jika probabilitas Sig F hitung $> \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Jika probabilitas Sig F hitung $< \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dalam kalimat kriteria hipotesis dinyatakan sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan secara Bersama maupun parsial antara variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

H_a : Ada pengaruh yang signifikan secara Bersama antara variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependen (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis 1.

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Hipotesis Statistik

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Kriteria Penguji:

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Jika $\text{sig } t < \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Pengujian Hipotesis2.

Hipotesis yang diajukan

Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Hipotesis Statistik

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Ha : Ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Kriteria pengujian:

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_2 ditolak dan H_0 diterima.

Jika $\text{Sig } t < \alpha$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Didirikan pada tahun 1987, PT Pratiwi putri sulung (PPS), awalnya terlibat sebagai pemasok Indonesia dalam industri minyak dan gas. Di bidang sistem metering gas, PPS menemukan dominasi pasarnya dengan bermitra dengan RMG regel + *Messtechnik* GmbH, produsen peralatan pemrosesan gas terkemuka di Eropa.

Selain bekerja sama dengan RMG oleh *Honeywell*, PPS juga memperluas produk dan layanannya dengan menyertakan meteran lubang dari Canalta, sistem analisis gas dari *Galvanic Applied Science* (keduanya dari Kanada) dan katup viza. Untuk memperkuat kehadiran kami di pasar ini, kami juga bermitra dengan Luxor Inc, sebuah perusahaan filtrasi terkemuka dari Amerika Serikat.

Sebagai *Packager* sistem pengukuran tahanan bersertifikat dengan ISO 9001:2000 (TUV, Jerman) dan disetujui oleh MIGAS (Direktorat Jenderal migas) kita berada dalam posisi untuk melayani klien kami dari desain dasar, rekayasa, pengadaan dan konstruksi.

Memiliki sumber daya yang sangat terampil dan daftar pengalaman yang panjang, kami adalah salah satu perusahaan terbaik di wilayah untuk

sistem metering gas dan industri terkait (yang juga mencakup sistem perlindungan petir yang canggih untuk tanaman industri).

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

a. Visi

untuk menjadi perusahaan lokal yang kompeten di bidang industri namun berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kolaborasi dan saling menghormati terhadap perusahaan publik yang dapat dibanggakan pemerintah.

b. Misi

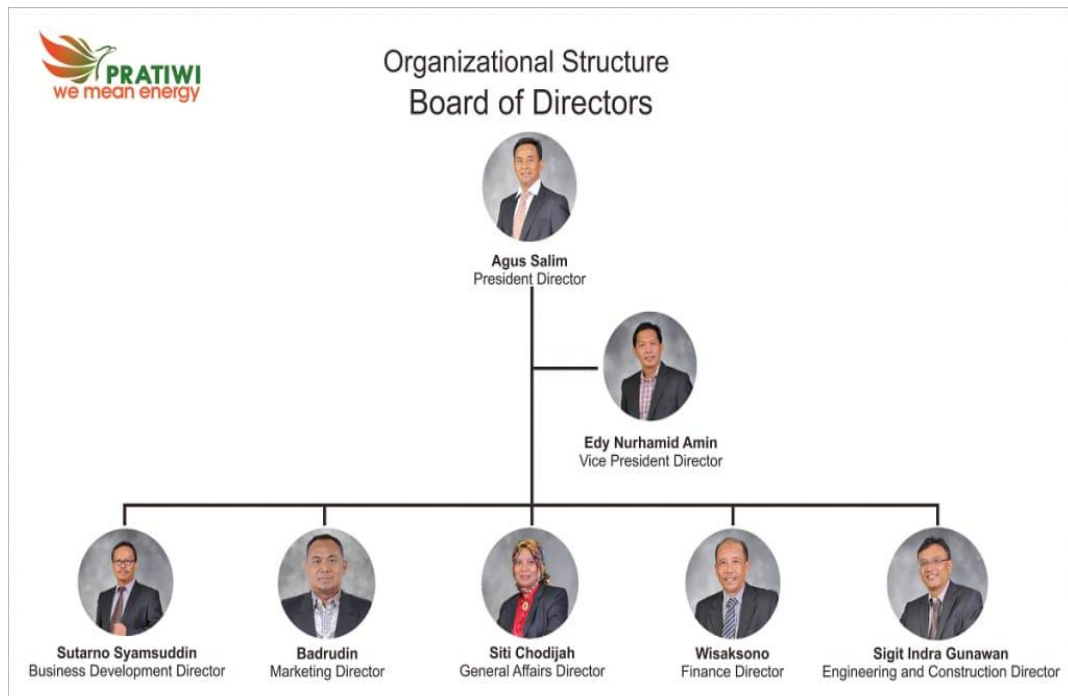
Selalu berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan dan kualitas kerja untuk kepuasan pelanggan. Menciptakan nilai tambah adalah yang tertinggi bagi para pemangku kepentingan perusahaan yang didukung oleh tenaga profesional. Menciptakan iklim etika kerja yang sehat dan menjunjung tinggi integritas dalam menjalankan bisnis. Selalu mengutamakan keselamatan dan Kesehatan pekerja dalam setiap aktivitas bisnis dan mencari cara untuk mengarsipkan lingkungan dan suasana kerja yang menyenangkan bagi karyawan dengan aktivitas bisnis yang berorientasi pada tetap. Menempatkan upaya inovasi dalam rangka untuk karyawan di setiap kegiatan yang berorientasi bisnis yang selalu pada kepuasan pelanggan.

4.1.3 Struktur Organisasi & Uraian Tugas dan Wewenang

a. Struktur Organisasi

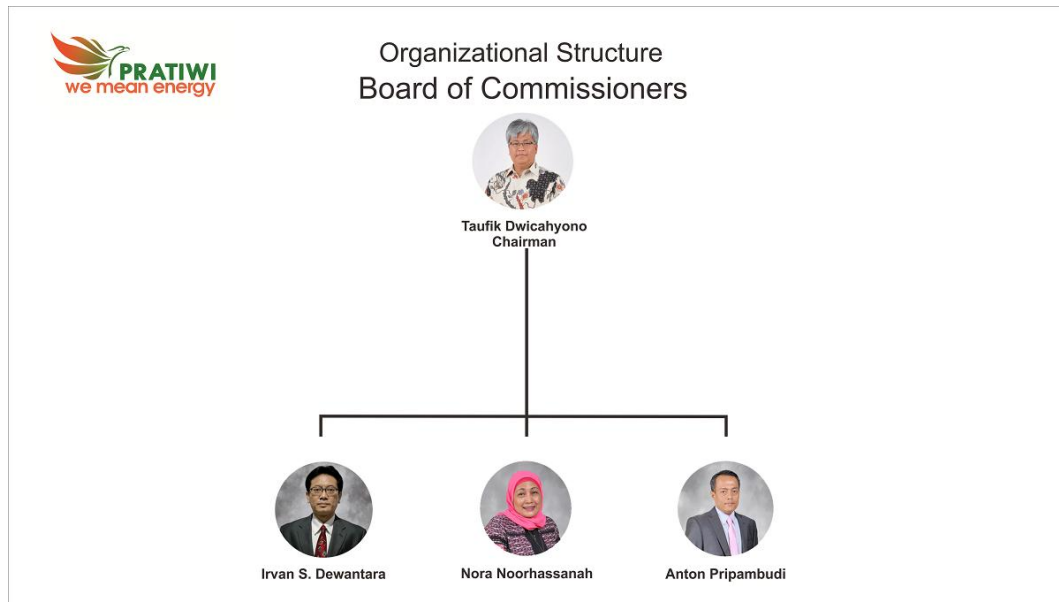
Manajemen & organisasi sejak pendiriannya, manajemen telah didasarkan pada keterbukaan dan kebersamaan dalam setiap aspek penciptaan nilai dalam perusahaan. Tanggapan yang cepat memotong semua kemacetan dalam proses pengambilan keputusan dan karenanya mempertahankan kelincihan tanpa kehilangan fokus. Setelah pertemuan pemegang saham baru-baru ini, manajemen direaksikan untuk merefleksikan kecepatan yang cepat dan menuntut pelaksanaan proyek.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Direktur



Sumber: Data PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS), 2020

Gambar 4.2
Struktur Organisasi Komisaris



Sumber: Data PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS), 2020

b. Tugas dan wewenang

1. *President Director* Membuat rencana pengembangan perusahaan dan usaha perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjang. Bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya. Menjalin hubungan kerjasama dengan berbagai perusahaan
2. *Vice President Director* memiliki wewenang untuk mengambil kebijakan yang bersifat strategis, mengarahkan, dan bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang dilaksanakan di perusahaan, selain itu *vice president* pun berperan dalam pertanggungjawabannya terhadap keberlangsungan usaha dan kepada owner perusahaan. Juga sebagai *controler* dan *evaluator* atas pengembangan bisnis. *Vice*

President juga bertugas untuk memelihara hubungan yang baik dengan karyawan dan dengan aparat setempat serta masyarakat sekitar perusahaan. *Vice president* bisa dikatakan memiliki peran yang penting untuk keberlangsungan perusahaan.

3. *Business Development Director* Melakukan riset pasar. Mencari peluang pelanggan baru dan menjaga relasi antar pelanggan atau klien. Bekerja sama dengan divisi lain untuk memenuhi kebutuhan pasar atau klien. Menyusun dan mempresentasikan rencana pengembangan bisnis perusahaan.
4. *Marketing Director* Bertanggung jawab terhadap strategi pemasaran yang telah disusun. Bertanggung jawab atas efisiensi dan efektivitas kerja di Departemen Marketing. Bertanggung jawab dalam membina hubungan baik dengan konsumen. Bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas-tugasnya kepada Direktur Operasional.
5. *General Affairs Director* mengelola pengadaan barang serta fasilitas perusahaan, GA juga wajib membuat prioritas pengadaan barang. Artinya, seorang GA perlu membuat prioritas pengadaan barang maupun fasilitas tersebut. Hal semacam ini berkaitan dengan keterbatasan anggaran perusahaan itu sendiri.
6. *Finance Director* untuk mengawasi semua aspek keuangan bisnis dan menggerakkan strategi dan perencanaan keuangan perusahaan. Anda akan bertanggung jawab untuk menilai kinerja keuangan perusahaan serta risiko dan investasi yang mungkin terjadi.\

7. *Engineering*

and

Construction Director pembantu tugas Project Manager (manager proyek) yang bertanggung jawab dalam perencanaan teknis dan material konstruksi, termasuk menyediakan seluruh shop drawing, membuat perhitungan konstruksi yang diperlukan, dan menentukan spesifikasi data teknis bahan dan volume pekerjaan konstruksi.

4.2 Data Deskripsi Responden

Penelitian ini menggunakan 78 responden yang digunakan untuk menguraikan sejauh mana faktor-faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik responden yaitu menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan. Salah satu tujuan dengan deskripsi karakteristik responden dan rekapitulasi jawaban responden adalah memberikan gambaran yang menjadi sampel dalam penelitian.

Berdasarkan Hasil Pengumpulan Data Melalui Kuesioner Kepada karyawan PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) yang dijadikan sebagai responden maka dapat diketahui karakteristik responden dan jawaban. Dalam penelitian ini karakteristik responden dibagi menjadi beberapa kategori diantaranya : Karakteristik berdasarkan Jenis Kelamin, Usia responden, dan Pendidikan Terakhir. Untuk memperjelas karakteristik reponden dan jawaban responden yang dimaksud, maka disajikan tabel dan grafik mengenai responden seperti yang dijelaskan dibawah ini:

Tabel 4.1
Statistik Total Responden

		Pengelompokan Responden berdasarkan Jenis Kelamin	Pengelompokan Responden berdasarkan Usia	Pengelompokan Responden berdasarkan Pendidikan
N	Valid	78	78	78
	Missing	0	0	0

Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

A. Analisis Deskriptif berdasarkan Jenis Kelamin (Gender)

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

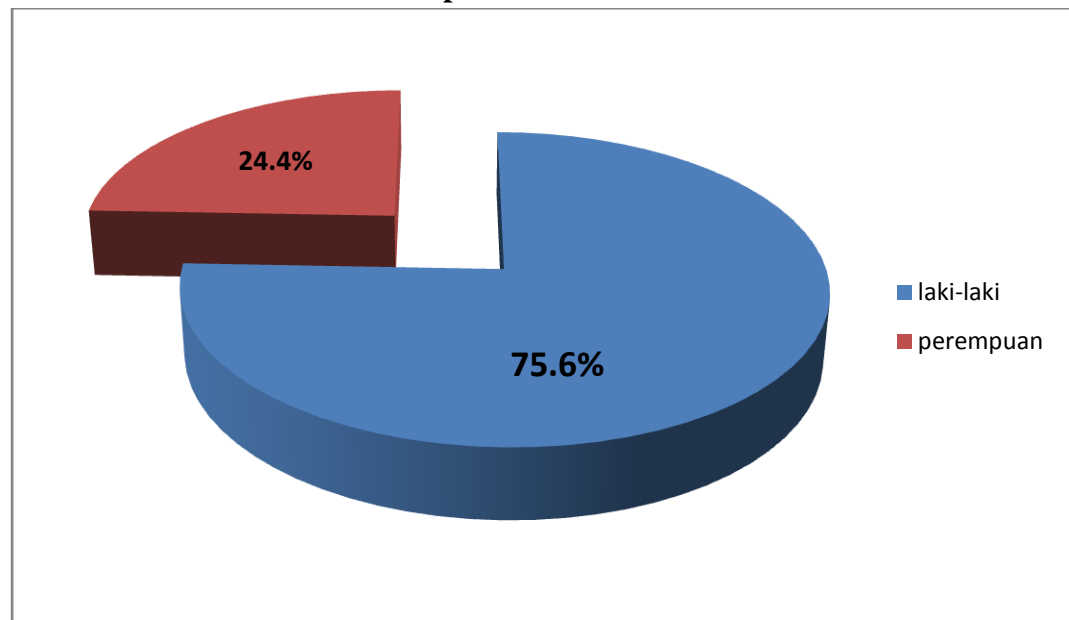
Tabel 4.2
Presentase Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
Laki-Laki	59	75.6%
Perempuan	19	24.4%
Jumlah	78	100%

Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

Dari tabel 4.2, jumlah responden terbesar adalah responden Laki-laki yakni sebesar 75.6% sedangkan jumlah responden perempuan adalah sebesar 24.4%.

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin



Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

B. Analisis Deskriptif berdasarkan Usia

Karakteristik kedua adalah berdasarkan Usia responden pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS). Pengelompokan tersebut dapat kita lihat dari tabel dan grafik di bawah ini:

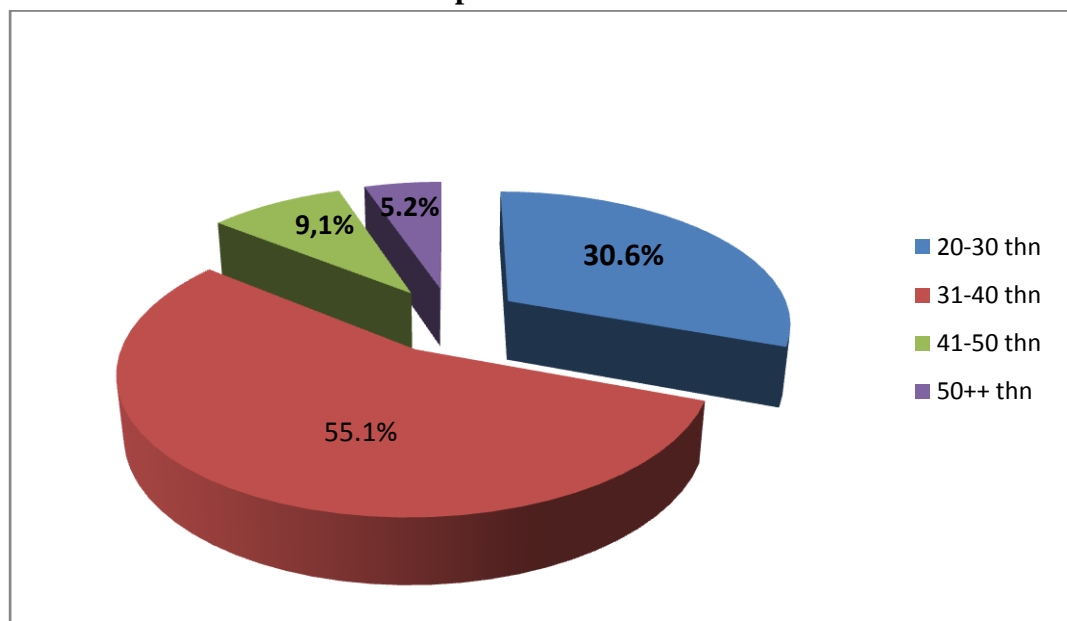
Tabel 4.3
Presentase Usia Responden

Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
20-30 Tahun	24	30,6%
31-40 Tahun	43	55,1%
41-50 Tahun	7	9,1%
50 Tahun Keatas	4	5,2%
Jumlah	78	100%

Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

Hasil olahan data mengenai karakteristik responden berdasarkan usia didapatkan hasil uji yaitu responden yang berusia antara 20-30 tahun yakni 24 orang atau sebesar 30,6%. Untuk responden berusia 31-40 tahun yakni 43 orang atau sebesar 55,1%, lalu untuk usia 41-50 tahun terdapat 7 orang atau sebesar 9,1%. Dan persentase responden yaitu untuk usia >50 tahun yaitu 4 orang atau sebesar 5,2%. Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

C. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan karakteristik responden sesuai pendidikan terakhir dapat dijelaskan melalui tabel dan grafik di bawah ini:

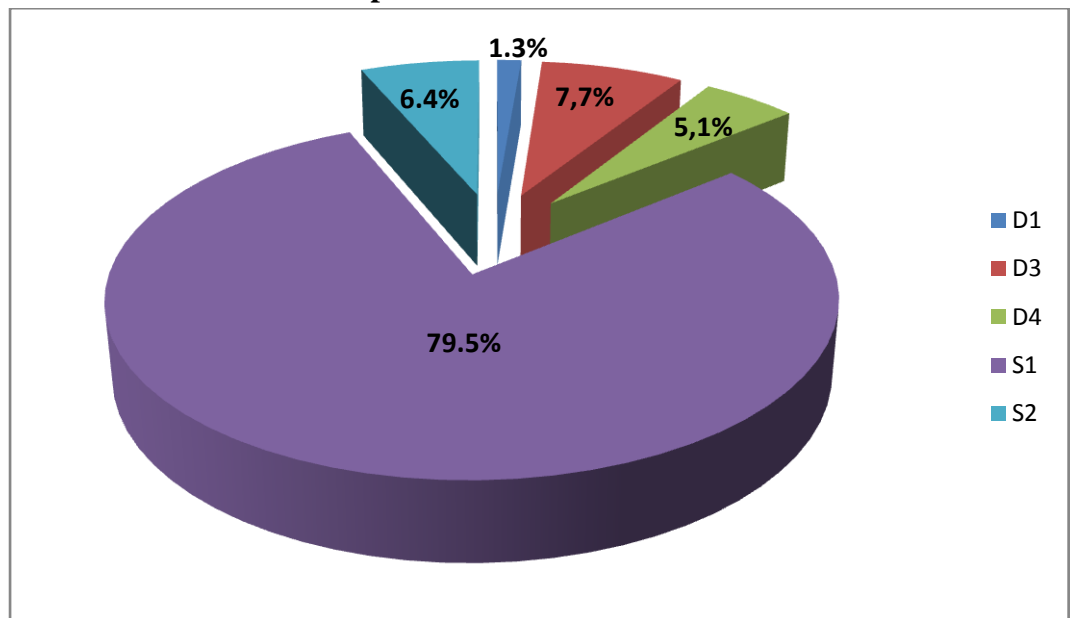
Tabel 4.4
Presentase Pendidikan Terakhir Responden

S	Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
u	D1	1	1.3%
m	D3	6	7.7%
b	D4	4	5.1%
e	S1	62	79.5%
r	S2	5	6.4%
:	Jumlah	78	100%

Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

Berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh responden, maka dapat dilihat untuk jenis pendidikan tingkat untuk pendidikan terakhir D1 terdiri dari 1 orang atau sebesar 1.3 %, untuk pendidikan D3 terdiri dari 6 orang atau sebesar 7.7% untuk D4 terdiri dari 4 orang atau 5.1% dan untuk pendidikan terakhir S1 terdiri dari 62 orang atau 79.5% dan untuk pendidikan terakhir S2 terdiri dari 5 orang attau sebesar 6.4%

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber : PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) 2020

4.3 Analisis Frekuensi jawaban Responden

4.3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas menyatakan bahwa instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data dalam penelitian dapat digunakan atau tidak. Menurut Sugiono (2016:121) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Untuk mencari nilai validitas disebuah item mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika ada item yang tidak memenuhi syarat, maka item tersebut tidak akan di teliti lebih lanjut. Syarat tersebut menurut Sugiono (2016:133) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0.227, maka item-item tersebut dinyatakan valid
- b. Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0.227, maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

1. Uji Validitas Variabel (X1) Motivasi kerja

Uji Variabel (X1) Motivasi Kerja di peroleh dari 12 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.12 Validitas Variabel diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Corrected Item-total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0.227 maka valid
- Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0.227 maka tidak valid

Hasil uji Validitas Variabel (X1) Motivasi Kerja yang dilakukan menggunakan SPSS Versi 16.0 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel (X1) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X1.1	95.97	68.051	.462	.700
X1.2	96.53	68.227	.272	.708
X1.3	95.95	65.634	.661	.687
X1.4	96.09	67.693	.369	.702
X1.5	96.26	66.375	.441	.695
X1.6	96.26	67.310	.434	.698
X1.7	96.33	68.303	.232	.711
X1.8	95.99	68.350	.399	.702
X1.9	95.99	69.987	.251	.711
X1.10	96.06	64.814	.635	.684
X1.11	96.01	65.597	.661	.686
X1.12	96.10	68.535	.333	.705
Total_X1	50.15	18.236	1.000	.702

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Dengan jumlah responden sebanyak 78 orang dan item pertanyaan 12 di dapat r tabel signifikansi 0.05=0.227 dapat simpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X1.1	0,516	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
2.	X1.2	0,366	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
3.	X1.3	0,702	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
4.	X1.4	0,446	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
5.	X1.5	0,517	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
6.	X1.6	0,501	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
7.	X1.7	0,338	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
8.	X1.8	0,461	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
9.	X1.9	0,318	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
10.	X1.10	0,685	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
11.	X1.11	0,703	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
12.	X1.12	0,405	0,227	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel (X1) Motivasi Kerja di lakukan terhadap 12 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.227) untuk seluruh item, maka 12 item indikator pengukur variabel (X1) Motivasi Kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.7
Uji Reabilitas Variabel (X1) Motivasi Kerja
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.716	13

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reabilitas di lakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 Uji reabilitas Variabel (X1) Motivasi Kerja di lakukan terhadap 12 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0.716 > 0.6$) maka variabel (X1) Motivasi Kerja yang di ukur menggunakan 12 item pernyataan telah reabel.

2. Uji Validitas Variabel (X2) Lingkungan Kerja

Uji Variabel (X2) Lingkungan Kerja di peroleh dari 9 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.9 Validitas variabel diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom *Correted Item-totalCorrelatio*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0.227$ maka valid
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0.227$ maka tidak valid

Hasil Uji validitas variabel (X2) Lingkungan Kerja yang dilakukan menggunakan SPSS versi 16.0 pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel (X2) Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
X2.2	64.17	74.348	.343	.691
X2.3	64.33	65.368	.631	.646
X2.4	64.38	68.214	.547	.662
X2.5	64.21	67.698	.655	.654
X2.6	64.24	74.576	.259	.696
X2.7	64.35	72.125	.338	.686
X2.8	64.14	73.577	.338	.689
X2.9	64.38	68.759	.514	.665
Total_x2	32.15	17.560	.979	.662

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Dengan jumlah responden sebanyak 78 dan item dengan pertanyaan 9 di dapat r tabel *significancy* $0,05 = 0,227$ dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Validitas Variabel (X2) Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	X2.1	0,599	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
2.	X2.2	0,399	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
3.	X2.3	0,704	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
4.	X2.4	0,624	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
5.	X2.5	0,714	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
6.	X2.6	0,329	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
7.	X2.7	0,419	0,227	Valid (r hitung > r tabel)

8.	X2.8	0,405	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
9.	X2.9	0,595	0,227	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel (X2) Lingkungan Kerja di lakukan terhadap 9 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.227) untuk seluruh item, maka 9 item indikator pengukur variabel (X2) Lingkungan Kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.10
Uji Reabilitas Variabel (X2) Lingkungan kerja

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.700	9

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reabilitas di lakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 Uji reabilitas Variabel (X2) Lingkungan Kerja di lakukan terhadap 9 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.700 > 0.6) maka variabel (X2) Lingkungan Kerja yang di ukur menggunakan 9 item pernyataan telah reabel.

3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Data variabel (Y) Kinerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y1 sampai dengan Y10 Validitas variabel di uji dengan membandingkan nilai r hitung

(kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika r hitung > r tabel atau r hitung > 0.227 maka valid
- Jika r hitung < r tabel atau r hitung < 0.227 maka tidak valid

Hasil uji validitas vaberl (Y) Kinerja yang dilakukan menggunakan SPSS versi 16.0 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Item-Total Statistics				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
Y.1	80.24	65.174	.348	.704
Y.2	80.27	65.264	.361	.704
Y.3	80.71	59.483	.531	.678
Y.4	80.36	62.831	.377	.696
Y.5	80.32	65.545	.231	.709
Y.6	81.06	57.100	.537	.670
Y.7	80.17	64.089	.321	.702
Y.8	80.64	59.610	.477	.682
Y.9	80.03	65.714	.259	.708
Y.10	80.29	58.886	.631	.671
Total_Y	42.32	17.130	1.000	.655

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Dengan jumlah responden sebanyak 78 dan item dengan pertanyaan 10 di dapat r tabel signficancy 0.05=0.227 dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1.	Y.1	0,405	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
2.	Y.2	0,415	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
3.	Y.3	0,614	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
4.	Y.4	0,462	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
5.	Y.5	0,307	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
6.	Y.6	0,638	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
7.	Y.7	0,402	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
8.	Y.8	0,573	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
9.	Y.9	0,324	0,227	Valid (r hitung > r tabel)
10.	Y.10	0,695	0,227	Valid (r hitung > r tabel)

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Uji validitas variabel (Y) Kinerja Karyawan di lakukan terhadap 10 item pertanyaan karena hasil uji mendapatkan nilai r hitung > r tabel (*Corrected Item-Total Correlation* > 0.227) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel (Y) Kinerja seluruhnya valid.

Tabel 4.13
Uji Reabilitas Variabel (Y) Kinerja

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
.712	11

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Uji reabilitas di lakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 Uji reabilitas Variabel (Y) Kinerja di lakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis (0.712 > 0.6) maka variabel (Y) Kinerja yang di ukur menggunakan 10 item pernyataan telah reabel.

4.3.2 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14
Model Summary

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.800 ^a	.641	.631	2.514

Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel tersebut diatas di peroleh nilai koefisien determinasi ganda (*Adjusted R Square*) sebesar 0,641 Nilai $R^2=0,641$ menunjukkan bahwa X1 (Motivasi Kerja) dan X2 (Lingkungan Kerja) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 64,1% variasi Y sedangkan 35,9% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak teliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat yaitu pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.15

ANOVA^b

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1 Regression	845.032	2	422.516	66.860	.000 ^a
Residual	473.955	75	6.319		
Total	1318.987	77			

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

b. *Dependent Variable: Kinerja*

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas yakni uji anova diperoleh Fhitung sebesar 66,860 untuk N=78 sebesar 3,11 ,jadi Fhitung> Ftabel (0.05) atau $66,860 > 3,11$

Dengan tingkat signifikan 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) di PT.Pratiwi Putri Sulung (PPS).

Analisis remier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh parsial Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yaitu sebagai Berikut:

Tabel 4.16

Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	9.269	3.497		2.650	.010
Motivasi Kerja	.237	.073	.245	3.240	.002
Lingkungan Kerja	.585	.066	.670	8.868	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 16.0, Data penelitian yang diolah, 2020

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasarkan kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = 9.269 + 0.237 X_1 + 0.585 X_2$$

$$(0.002) (0.000)$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar $a=9.269$, Artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1=0.237$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y akan positif
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2=0.585$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y akan positif.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, langkah pertama adalah melakukan pengujian kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dengan uji F untuk menunjukkan kelayakan data dari penelitian yang menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh yang signifikan

Ha : Ada pengaruh yang signifikan

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 66,860 Karena nilai Sig F < α yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ada pengaruh yang signifikan, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan uji t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS). Pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier Motivasi Kerja (X1) sebesar $b_1 = 0,237$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 9,269 + 0,237_{X_1} + 0,585_{X_2}$

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{10} : Tidak ada pengaruh yang signifikan

H_{1a} : Ada pengaruh yang signifikan

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Motivasi Kerja (X1) sebesar = 0,002, oleh karena nilai Sig t $0,002 < 0,05$ dan nilai $b_1 = 0,237$ maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji Hipotesis 2: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis Kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Pratiwi Putri Sulung (PPS). Pengaruh ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi linier Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0,585$ pada model persamaan regresi linier ganda $Y = 9,269 + 0,237X_1 + 0,585X_2$ Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

H_{20} : Tidak ada pengaruh yang signifikan

H_{2a} : Ada pengaruh yang signifikan

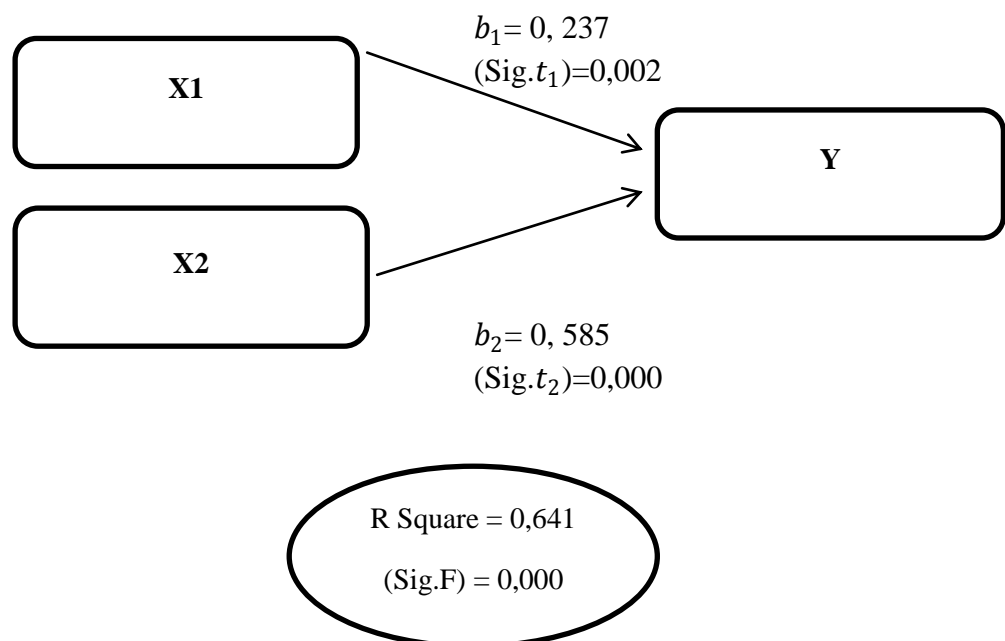
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Lingkungan Kerja (X2) sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dan nilai $b_2 = 0,585$ maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3 Pembahasan Penelitian

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja cenderung baik.

Gambar 4.6
Rangkuman Hasil Analisis



Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 64,1 % variasi Kinerja karena masukan faktor Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja. Penjelasan didukung teori, penelitian terdahulu dan penjelasan logis.

4.4.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya semakin tinggi motivasi Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar $b_1=0,237$ pada model persamaan regresi linear ganda $y=9,269$.

Teori penelitian ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan Melayu S.P Dalam Sunyoto Danang (2012:191) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan berkerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan Asa'ad dalam Pasolog, Harbani (2010:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Yofanda Budi Pratama (2015) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta)0,080$, (* $p<0.05$; $p=0.000$). Kontribusi motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar $(\beta) 0.080^*$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian Rony Prasetyo (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Produksi CV. Jaya Abadi Furniture

Jepara) menunjukkan nilai t-hitung 5,532 dan dengan menggunakan taraf signifikan 5% di peroleh t-tabel sebesar 1,997 sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian oleh Doni Bachtiar (2011) dengan judul skripsi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Incestama di klaten juga menghasilkan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai r^2 sebesar 0,1204 atau 12,04%.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang dapat membangkitkan kemauan kerja karyawan untuk memulai melaksanakan pekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya. Maka diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan yang memiliki motivasi tinggi dan giat dalam bekerja, maka kinerja semakin tinggi.

4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan arah positif artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja maka semakin tinggi/baik pula kinerja yang dihasilkan. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar $b_2 = 0,585$ pada model persamaan regresi linear ganda $y = 9,269$.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu

yang lebih baik dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori dari para ahli diantaranya: Definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebannya (Nitisemito dalam Sugiyarti, 2012:75). Sama dengan yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Nuraini (2013:97):”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitae karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di bebaskan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya”.

Dari hasil penelitian terdahulu oleh Yofanda Budi Pratama (2015) dengan judul Pengaruh motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten sleman menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $(\beta)0.291$ (* $p < 0.01$; $p = 0.000$) Kontribusi lingkungan kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar $(\Delta R^2) 0,067^*$. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan hasil penelitian Rony Prasetyo (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja ,Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Karyawan Produksi CV. Jaya Abadi Furniture Jepara) menunjukkan nilai t-hitung 5,532 dan dengan menggunakan taraf signifikan 5% di peroleh t-tabel sebesar 1,997 sehingga motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil penelitian oleh Doni Bachtiar (2011) dengan judul skripsi Pengaruh Motivasi

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Incestama di klaten juga menghasilkan pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai r^2 sebesar 0,0888 atau 8,8%.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu: fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik/tinggi pula kinerja yang di hasilkan.

4.3.4 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan maka dapat disarankan pada pihak manajemen PT. Pratiwi Putri Sulung dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dari penelitian ini dapat mengimplikasikan:

1. Sebaiknya PT. Pratiwi Putri Sulung tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja yang sudah baik agar kinerja karyawan dapat meningkat serta lebih banyak memberi dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dengan rasa nyaman agar termotivasi untuk melakukan pekerjaannya, sehingga akan tercapai kinerja karyawan yang maksimal. Selain itu pemimpin selalu memberikan peluang berupa kenaikan gaji dan memberikan *reward* agar lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya yang dapat menguntungkan bagi perusahaan.

2. PT. Pratiwi Putri Sulung harus mempertahankan dan meningkatkan fasilitas atau sarana agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal sehingga para karyawan merasa memiliki perusahaan dan menimbulkan komitmen pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Lingkungan kerja yang nyaman juga akan membuat karyawan merasa nyaman di tempat kerja, dan dapat terus meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung.

3. Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja ini mempunyai dampak yang positif untuk kinerja karyawan pada PT. Pratiwi Putri Sulung, dengan meningkatkannya Motivasi kerja dan Lingkungan kerja juga akan meningkatkan kinerja karyawannya juga, selain Motivasi kerja dan Lingkungan kerja juga masih banyak lagi misalnya Disiplin kerja, Kepemimpinan, dan masih banyak lagi.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y=9,269$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ($R^2= 0,641$) dimana Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 64,1% variasi Kinerja. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) dengan arah positif sebesar $b_1= 0,237$, artinya makin tinggi Motivasi Kerja maka makin tinggi pula Kinerja di PT. Pratiwi Putri Sulung.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) dengan arah positif sebesar $b_2= 0,585$, artinya semakin tinggi Lingkungan kerja semakin tinggi juga Kinerja di PT. Pratiwi Putri Sulung.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Pratiwi Putri Sulung. Maka akan dikemukakan beberapa saran, yang bisa menjadi bahan pertimbangan untuk melakukan pengambilan keputusan atau kebijakan yang akan dilakukan berkaitan dengan Motivasi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) kaitannya dengan Kinerja karyawan (Y), adapun sarannya sebagai berikut:

1. Melihat dari hasil penelitian yang dilakukan hendaknya PT. Pratiwi Putri Sulung memperhatikan Motivasi dan Lingkungan Kerja karyawan sehingga mengakibatkan terciptanya kinerja karyawan yang lebih baik.
2. Dalam menentukan kebijakan terkait motivasi dan lingkungan kerja hendaknya pemimpin PT. Pratiwi Putri Sulung mempertimbangkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan sehingga bisa diketahui atau sesuai motivasi dan lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan untuk meningkatnya kinerja perusahaan.

DAFTARPUSTAKA

BUKU :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alex S. Nitisemito. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Reflika Aditama.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta : Grasindo.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Cushway, Barry. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Danang, Sunyoto, (2012). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Degibson Siagian, Sugiarto. (2000). *Metode Statistika Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta : Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadari, Nawawi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. (2003). *Metodologi Research*. Yogyakarta : Pustaka Andi.
- Hasibuan, Melayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Ilyas, Yasis. (2001). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung : Rosda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja sektor publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Moekijat. (2002). *Tata Laksana Kantor, Manajemen Perkantoran*. Bandung : Mandar Maju.
- Mulyanto, Heru dan Anna Wulandari. (2010). *Penelitian : Metode dan Analisis*, Semarang : CV Agung.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam : Pekanbaru.
- Pasolong, Harbani. (2007). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* : PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.1
- Robbins, S. (2007). *“Manajemen”*, Edisi Kedelapan, Jakarta : Penerbit PT. Indeks.
- Sadirman A.M. (2006). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta : Grafindo.
- Sastrohadwiryo, Siswanto, B. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, (2003). *Good Governance. Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien*.
- Sukanto, Reksohadiprojo dan Indriyo Gitosudarmo. (2000). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Sentono, Suryadi Perwiro. (2001). *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*. Jakarta : Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed aMethods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiarti, (2012). *Pentingnya Pembinaan Kegiatan Membaca sebagai Implikasi Pembelajaran Indonesia*. 1 (1) Halaman :5-6.
- Supranto, J. (2011). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Meningkatkan Pangsa Pasar*, Cetakan Keempat, Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja*. Cetakan Pertama, Puri Arsita Anam, Yogyakarta.

JURNAL ILMIAH :

- Agusta, Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. *Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya*. Jurnal. Vol 1 (3)
- Akhir Lubis, Khairul. (2008). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (PERSEROAN) Medan*. Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan.
- Bactiar, Doni. (2012). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Management Analysis Journal*. Vol. 1 No. 1.
- Ernawati, Ita. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Graha Indah Furniture Jepara*. Jurnal. Semarang : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Erza Firdaus. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pembinaan Terhadap Kinerja Alumni Peserta Pelatihan Batik Sasirangan*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol 1(2).
- Fernanda M.B Tahumena, Christoffel Kojo, F. G. W. (2017) *The Effect of Training and Work Motivation on Employee Performance At Pt*. Jurnal EMBA, 5(2), pp. 2124-2132.

- Firnidia, Linda. (2008). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara, Semarang*. Universitas Negeri Semarang.
- Hendri dan Roy Setiawan, (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama*, Vol. 5, No. 1.
- Kasenda, Rivivega. (2013). *Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 3.
- Liana, Ambarsari. (2015) *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Total Bangun Persada Tbk*. Skripsi. Surakarta : Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang.
- Pramono, (2011). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Adi Mitra Pratama Semarang*. Artikel Fakultas Ekonomi Universitas Semarang.
- Primajaya, Deni. (2010). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PERTAMINA (PERSERO)*. UPMS IV Semarang, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Semarang.
- Puspa Maharani dan Yohan Wismantoro, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.
- Safitri, 2013. *Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013. Hal. 1044-1054.

LAMPIRAN 1
Kuesioner Penelitian

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRATIWI
PUTRI SULUNG (PPS)**

KUESIONER

Diajukan Sebagai Salah satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

SITI NURFADILAH SETIAWAN

NIM: 2016511189

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

KUESIONER PENELITIAN

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS)”

Kepada Yth
Pimpinan
PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS)
Di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS)” Saya mahasiswi jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta (STIE IPWIJA) bermaksud meminta bantuan untuk bersedia mengisi kuesioner yang akan diberikan. Hal ini dilakukan guna mendapatkan data sebagai acuan untuk menyelesaikan Tugas Akhir yang sedang saya jalani.

Dalam pengisian ini, diharapkan para rekan-rekan PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS) dapat mengisi sesuai dengan hati yang sebenarnya. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah (semua benar). Adapun kuesioner yang rekan-rekan isi terjamin kerahasiannya. Atas perhatiannya, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, 24 Februari 2020

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT. PRATIWI PUTRI SULUNG (PPS)

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA :

JABATAN :

PERIODE :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Pilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan anda yang sebenarnya dengan memberi tanda (\surd).
2. Jawaban yang anda pilih tidak akan berpengaruh apapun terhadap nilai anda.
3. Keterangan pilihan :

Tidak Setuju (TS)	= 1
Kurang Setuju (KS)	= 2
Cukup Setuju (CS)	= 3
Setuju (S)	= 4
Sangat Setuju (SS)	= 5
4. Hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan penelitian saja. Identitas dari Anda akan dirahasiakan dan hanya diketahui oleh peneliti.

KINERJA (Y)

No	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya berusaha untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan					
2	Saya melakukan pekerjaan sesuai siklus aktivitas yang telah ditentukan					
3	Saya berusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai standar pekerjaan yang telah ditentukan					
4	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu atau <i>deadline</i>					
5	Saya selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu bekerja secara optimal					
6	Saya selalu berusaha datang bekerja tepat waktu					
7	Saya melakukan semua pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan					
8	Saya selalu berusaha untuk membantu atasan dengan saran yang saya miliki					
9	Saya selalu menghargai semua rekan kerja dalam pekerjaan					
10	Saya selalu berusaha untuk bekerja sama dengan baik terhadap rekan kerja					

MOTIVASI KERJA (X1)

No	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya memiliki dorongan untuk mengungguli rekan kerja saya dalam pekerjaan					
2	Saya berusaha untuk mencapai kesuksesan dalam pekerjaan					
3	Saya mengharapkan pujian atau penghargaan atas pekerjaan yang telah saya lakukan					
4	Saya dapat mempengaruhi rekan kerja agar dapat bekerja lebih baik					
5	Saya mampu mendorong rekan kerja agar dapat mencapai prestasi yang diharapkan					
6	Saya selalu berusaha membantu mengajarkan rekan kerja dalam pekerjaannya					
7	Saya berusaha menja mentor yang baik jika diperlukan					
8	Saya berusaha menjalin kerja sama dengan rekan kerja					
9	Saya berusaha untuk menjalin keakraban dengan rekan kerja					
10	Saya berusaha untuk bersikap ramah terhadap rekan kerja					
11	Saya berusaha bersikap kooperatif atau pengertian dengan rekan kerja					
12	Saya selalu berusaha untuk menjalin persahabatan dengan rekan kerja					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

LINGKUNGAN KERJA FISIK						
No	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
1	Tingkat penerangan dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
2	Suhu udara dalam ruang kerja saya memberikan kenyamanan dalam bekerja					
3	Tidak ada suara bising atau suara mengganggu lainnya yang dapat mengganggu saya dalam bekerja					
4	Penggunaan warna dinding dalam ruang kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja					
5	Ruang kerja yang ada dirasa cukup untuk melakukan pekerjaan					
6	Tempat kerja saya memiliki keamanan yang baik					

LINGKUNGAN KERJA NON FISIK						
No	PERTANYAAN	5	4	3	2	1
		SS	S	R	TS	STS
7	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap atasan					
8	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap sesama rekan kerja					
9	Saya memiliki hubungan yang baik terhadap siapapun yang jabatannya di bawah saya					

LAMPIRAN 2

Data Karyawan PT. Pratiwi Putri Sulung (PPS)

No.	Nama	Jabatan	Pendd
1	Achmad Adji Anggoro	Instrument Engineer	S1
2	Achmad Rizal Wibisono	HSE Officer	S1
3	Adhitya Darmadi	Mechanical Piping Engineer	S1
4	Aditya Rizky	Marketing Executive	S1
5	Agus Kartika	Kadiv Cost Project	S1
6	Agustyas Wulan Arisona	ICS Engineer	S1
7	Antamasata Hikmatiar	Material Cost Control	S1
8	Bambang Andrianto Saputro	Project Manager	S1
9	Budiamala Prawoto	Expeditor Staff	S1
10	Dara Febrinna Irawani	Project Control	S1
11	Deni Agprianta	Instrument Engineer	S1
12	Deny Nidawati	Sr. QA/QC Engineer	S1
13	Dimas Artika Rakhman	HR Legal Staff	S1
14	Efri Burhanudin Sidiq	QC Electrical	S1
15	Egi Arif Setiadi	Document Control	D3
16	Elvira Agustina	Admin Dept. Marketing	S1
17	Febrian Dwi Putra	HSE Officer	S1
18	Firyal Fadhilatul	Admin Proyek	S1
19	Galuh Wulandari	Project Control	S1
20	Gatot Pamungkas	QC Inspector	S1
21	Ghulam Murtadlo	Service Executive	S2
22	Guntur Brama Saputra	Project Control	S1
23	Hadirun	Drafter Civil	S1
24	Hamid Rais	Engineering Manager	S1
25	Harry Udjiyanto	Project Manager	S1
26	Hernawan Hadi	Mechanical Engineer	S1
27	Huri Kustino	HSE Manager	S1
28	Ikka Lestari	Procurement Staff	S1
29	Ilham Caesar Putra	Principal Relation	S1
30	Indah Puspita Nasution	Application Support	S1
31	Irvan Surya Dewantara	GM Marketing	S1
32	Iwan Prasetya	Warehouse Manager	S1
33	Jais Kurniawan	Piping Designer	S1
34	Jerry Pohan	Engineering Supervisor	S1
35	Karleni Suyatmi Rahmah	Admin HSE	S2

36	Kurnianto Didik	Tender Specialist	D1
37	Kusumartono Rattin	Accounting Tax	S1
38	Leksha Dusyanta Wirabuana	Instrument Engineer	S1
39	Lisa Imaniar	Secretaris Dirut	S1
40	M. Ghazali	Mechanical Piping Engineer	S1
41	M. Hanafi	Finance Specialist	S1
42	M. Yusuf Al-Qomar	Instrument Engineer	S1
43	M. Zikri Hidayah	Instrument Engineer	S1
44	Marissa Octrinanda	Adm BD	S1
45	Marizta Perdani Putri	Piping Engineer	D4
46	Moch. Rizky Nifa Wahyudianto	Mechanical Piping Engineer	D4
47	Mochamad Irwan	Estimator	D3
48	Muhammad Fangga Pradana	QA/QC Inspector	S1
49	Nadya Berthami Pitaloka	Project Control	S1
50	Nizar Zulfikar Kamal	Product Development Engineer	S1
51	Noorshin Triwidiyanto	Civil Designer	D3
52	Prayoga	HSE Officer	S1
53	Rangga Putra Gautama	HSE OFFICER	S1
54	Rena Ratnasari	Accounting staff	S1
55	Riza Ahmad Sofikul	QC Inspector	D4
56	Saroni Danuri	Construction Manager	S2
57	Shinta Anindita	Sectetary P&C	S1
58	Sigit Indra Gunawan	Direktur Teknik & Konstruksi	S1
59	Taufik Hidayat	PPIC Staff	D3
60	Taufiq Cahyadhani	QC Inspector	S1
61	Teguh Paramahasta Soetikno	Engineering & Product Manager	S2
62	Thomas Ari Negara	Construction & Workshop Manager	S1
63	Tiara Anggraini	Admin Marketing & CSMS	S1
64	Tri Kustianto	Sr. HSE Officer	S1
65	Vera Indria Purwitaningsih	Procurement Staff	D3
66	Waluyo	Cost Control	S1
67	Wishnu Uzma Aljauza	Safety Engineer	S2
68	Yossi Winanda	Accounting staff	S1
69	Yudi Yulistiono	Drafter	S1
70	Yudianto	Accounting staff	S1
71	Yuli Oma Ahmad	HSE Superintendent	S1
72	Yuni Cahya	Personalialia	S1
73	Yustian Yasahardja	Document Controller	D3
74	Didik Indarto	Drafter	S1

75	Bhinta Ramadha	QC Inspector	D4
76	Rita Novia Yanti	ISO Administrator	S1
77	Muhamad Andrian	QC Inspector	S1
78	Idris Saputra	ISO Administrator	S1

LAMPIRAN 3

Data Tabulasi Kuesioner

Variabel (X1) Motivasi Kerja

X1 Motivasi												
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Total
4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	54
5	4	5	4	4	4	2	4	4	4	5	4	49
5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	56
4	4	4	4	5	3	2	4	3	4	4	4	45
5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	56
5	3	5	3	5	4	1	5	5	4	3	5	48
4	5	3	5	2	4	2	4	4	4	5	5	47
5	2	4	2	4	3	3	5	4	5	4	5	46
5	3	4	2	5	5	3	5	4	3	4	4	47
3	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	48
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	46
4	4	5	4	4	3	2	4	5	4	5	4	48
5	4	4	2	4	2	2	5	5	4	4	3	44
4	3	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	47
4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	51
4	4	5	5	5	4	2	4	3	5	4	4	49
4	1	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	50
5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	51
5	1	5	3	3	4	3	5	5	5	5	4	48
4	3	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	48
5	3	4	4	3	3	2	5	4	3	4	4	44
5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	55
4	3	3	4	3	3	5	4	4	1	3	5	42
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	53
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	41
4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	52
4	3	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	53

4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	48
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	56
4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	47
4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	44
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	55
4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	53
4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	51
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	57
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	47
5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	56
4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	53
4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	46
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	53
4	4	3	5	5	3	5	4	4	3	3	4	47
5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	5	3	52
5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	51
5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	50
4	3	3	4	4	5	4	4	4	3	3	5	46
3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	44
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	51
4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	44
5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	46
4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	50
5	3	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	49
5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	54
3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	46
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	47
5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	52
4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	3	51

4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	57
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	57
4	5	5	4	4	5	4	4	2	5	5	5	52
5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	56
4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	49
4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	55
4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	49
5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	57
5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	54
3	3	4	4	2	3	4	3	4	4	4	2	40
4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	52
5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	56
4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	55
4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	47

Variabel (X2) Lingkungan Kerja

X2 Lingkungan Kerja									
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total
2	4	4	5	5	4	5	5	4	38
4	4	5	5	5	4	4	4	2	37
1	4	3	4	4	4	5	5	1	31
5	2	2	4	4	5	3	4	2	31
4	4	3	5	5	4	4	5	4	38
2	4	1	4	4	4	3	3	1	26
2	4	2	3	3	4	4	5	2	29
1	4	4	2	2	4	4	2	3	26
2	4	1	1	1	4	4	2	2	21
1	4	2	2	2	4	1	5	4	25
2	4	2	1	1	4	2	4	4	24
4	4	5	4	4	5	2	4	1	33
4	4	1	2	2	4	3	3	2	25
5	5	4	1	3	5	1	4	5	33
5	4	2	3	3	5	3	2	4	31
4	4	1	5	5	2	3	4	2	30
3	3	4	3	3	2	4	3	4	29
4	5	4	4	4	5	2	4	4	36
3	5	3	2	3	5	5	4	3	33
4	5	1	5	5	3	3	5	3	34
5	4	5	4	4	3	2	4	2	33
4	3	3	3	3	2	5	4	4	31
4	4	4	5	5	4	4	4	5	39
5	3	4	3	3	2	5	5	4	34
3	5	5	4	4	5	3	5	5	39
4	4	4	5	5	2	4	4	3	35
3	3	4	4	4	3	5	4	4	34
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
5	4	4	4	4	4	4	5	4	38
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
4	4	4	5	5	5	4	4	4	39
4	4	5	5	5	4	4	4	3	38
2	3	5	4	4	4	5	4	5	36
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
2	4	4	5	4	4	4	4	5	36
5	5	5	4	5	5	4	5	5	43
5	5	5	4	4	3	4	4	4	38

4	3	5	3	4	3	5	4	4	35
4	4	4	4	5	5	5	3	5	39
5	4	5	4	5	4	4	4	5	40
5	4	5	5	4	3	3	4	4	37
5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
4	3	5	5	4	4	4	5	3	37
5	3	5	4	3	4	4	5	5	38
4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
4	5	4	3	5	4	4	5	5	39
4	3	5	3	4	3	4	5	4	35
4	4	4	2	5	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
5	4	5	4	5	4	4	2	3	36
5	5	4	5	5	5	4	5	3	41
4	5	5	5	4	5	5	4	4	41
5	4	4	4	3	4	4	5	4	37
5	4	5	4	5	4	4	4	4	39
5	4	4	4	4	3	5	5	4	38
4	4	3	4	4	4	4	4	4	35
4	3	1	4	5	3	4	5	5	34
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
4	5	4	3	5	5	4	5	4	39
4	4	5	5	4	5	4	3	4	38
4	3	4	4	4	4	4	5	5	37
4	5	5	5	5	4	5	5	4	42
5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
5	5	4	5	5	5	5	4	5	43
4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
4	5	5	4	5	4	2	3	5	37
5	5	4	4	5	5	5	3	5	41
4	4	4	5	3	5	5	4	4	38
5	4	5	3	5	4	5	4	5	40
4	5	5	4	5	5	4	4	4	40
5	4	4	5	4	4	5	5	4	40
5	5	4	4	5	4	4	4	5	40
3	5	5	3	4	4	4	4	5	37
4	4	5	5	5	4	1	5	4	37
5	4	4	5	4	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	4	5	5	41
4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
4	4	4	2	3	5	4	4	4	34

Variabel (Y) Kinerja Karyawan

Y Kinerja										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
4	5	4	4	5	5	5	2	5	5	44
5	5	5	5	5	3	5	1	5	4	43
4	4	3	4	4	2	5	2	4	4	36
5	4	4	5	4	3	5	4	4	5	43
5	4	3	3	2	1	5	1	5	4	33
5	4	4	5	4	2	5	2	4	3	38
5	4	4	2	5	4	5	3	5	2	39
4	4	1	2	4	1	1	2	3	1	23
5	4	1	5	5	2	5	4	4	2	37
4	4	2	4	4	2	5	4	5	1	35
4	4	2	4	4	5	5	1	5	4	38
3	4	3	3	4	1	5	2	5	2	32
4	4	1	4	5	4	4	5	5	5	41
4	5	3	2	5	2	5	4	5	5	40
4	5	3	4	5	1	5	2	4	4	37
4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	42
4	4	2	5	3	4	4	4	5	5	40
5	4	5	4	3	3	3	5	3	4	39
4	5	4	5	4	1	3	4	4	5	39
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	3	4	5	3	5	3	4	5	5	41
5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	44
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	47
5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	42
4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	43
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	44
5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	46
4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	43
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	48
4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45

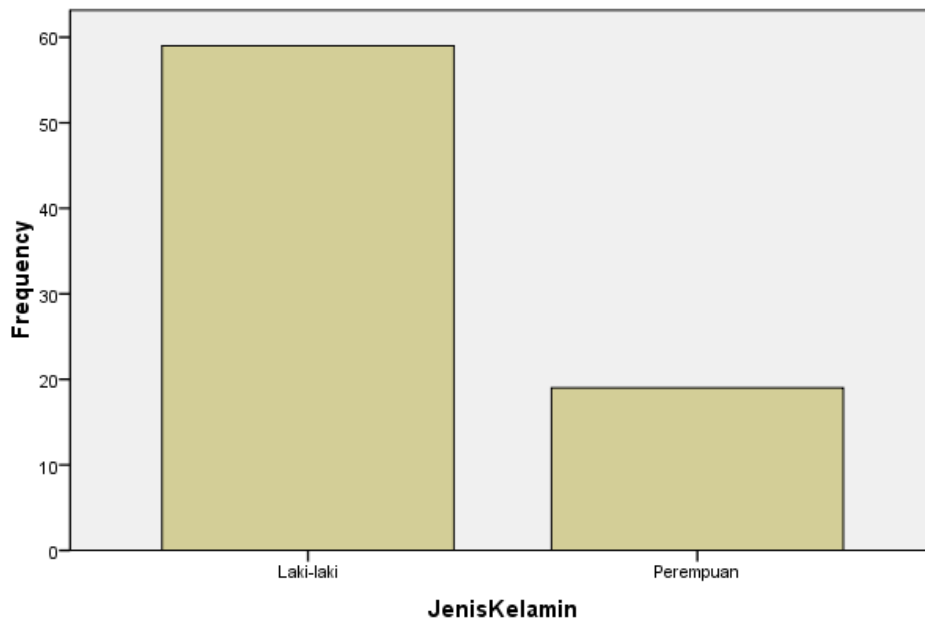
4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	44
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	47
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	44
4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	43
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	43
5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	45
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
4	4	4	4	5	2	5	5	5	4	42
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	42
5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	35
5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	43
5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	42
4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	41
4	5	5	1	4	5	4	5	4	5	42
4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	44
4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	43
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	41
4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	44
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	47
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	48
5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	46
4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	42
5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	47
4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	41
4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	43
4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	42
4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41
5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	44
5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	45
3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	37
5	4	4	4	5	1	4	4	5	5	41
5	4	5	5	4	2	5	4	5	4	43
4	5	5	4	5	3	5	5	5	4	45
4	5	3	4	5	3	4	4	5	5	42

LAMPIRAN 4
Karakteristik Responden

JenisKelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	59	75.6	75.6	75.6
	Perempuan	19	24.4	24.4	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

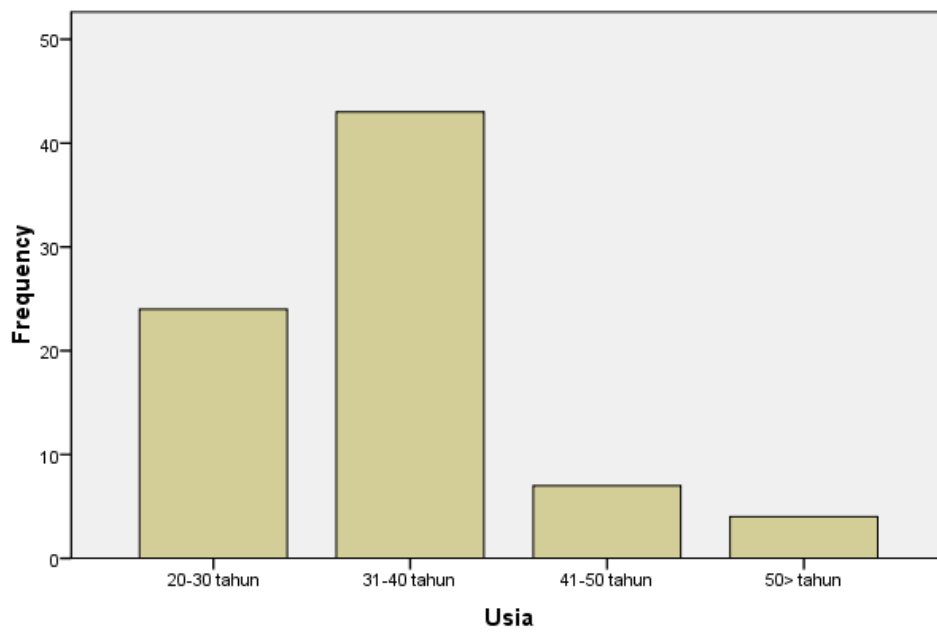
JenisKelamin



Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	24	30.8	30.8	30.8
	31-40 tahun	43	55.1	55.1	85.9
	41-50 tahun	7	9.0	9.0	94.9
	50> tahun	4	5.1	5.1	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

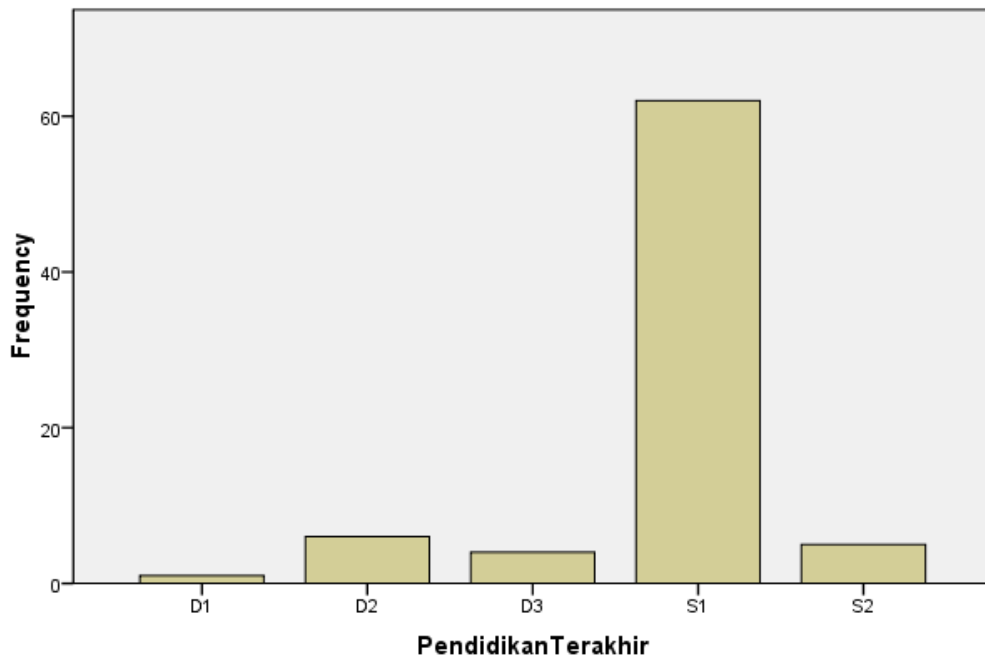
Usia



PendidikanTerakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1	1	1.3	1.3	1.3
	D2	6	7.7	7.7	9.0
	D3	4	5.1	5.1	14.1
	S1	62	79.5	79.5	93.6
	S2	5	6.4	6.4	100.0
	Total		78	100.0	100.0

PendidikanTerakhir



LAMPIRAN 5

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

(X1) Motivasi Kerja

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	78	97.5
Excluded ^a	2	2.5
Total	80	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.716	13

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	95.97	68.051	.462	.700
X1.2	96.53	68.227	.272	.708
X1.3	95.95	65.634	.661	.687
X1.4	96.09	67.693	.369	.702
X1.5	96.26	66.375	.441	.695
X1.6	96.26	67.310	.434	.698
X1.7	96.33	68.303	.232	.711
X1.8	95.99	68.350	.399	.702
X1.9	95.99	69.987	.251	.711
X1.10	96.06	64.814	.635	.684
X1.11	96.01	65.597	.661	.686
X1.12	96.10	68.535	.333	.705
Total_X1	50.15	18.236	1.000	.702

(X2) Lingkungan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	97.5
	Excluded ^a	2	2.5
	Total	80	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.2	64.17	74.348	.343	.691
X2.3	64.33	65.368	.631	.646
X2.4	64.38	68.214	.547	.662
X2.5	64.21	67.698	.655	.654
X2.6	64.24	74.576	.259	.696
X2.7	64.35	72.125	.338	.686
X2.8	64.14	73.577	.338	.689
X2.9	64.38	68.759	.514	.665
Total_x2	32.15	17.560	.979	.662

(Y) Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	78	97.5
	Excluded ^a	2	2.5
	Total	80	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	80.24	65.174	.348	.704
Y.2	80.27	65.264	.361	.704
Y.3	80.71	59.483	.531	.678
Y.4	80.36	62.831	.377	.696
Y.5	80.32	65.545	.231	.709
Y.6	81.06	57.100	.537	.670
Y.7	80.17	64.089	.321	.702
Y.8	80.64	59.610	.477	.682
Y.9	80.03	65.714	.259	.708
Y.10	80.29	58.886	.631	.671
Total_Y	42.32	17.130	1.000	.655

LAMPIRAN 6
Nilai Tabel

R_{tabel}

Tabel r untuk df = 1 - 100					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322

34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78

94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

LAMPIRAN 7

Biografi Penulis



Pada tanggal 28 September 1997, di Kota Bogor Kecamatan Gunung Putri tepatnya di Desa Nagrak lahirlah seorang putri dari pasangan suami istri, Iwan Setiawan dan Masrifah bernama Siti Nurfadilah Setiawan namun sejak kecil orang tuanya memberi nama panggilan Eva. Anak pertama dari 4 bersaudara.

Eva memulai pendidikan pada Taman Kanak-kanak di TKQ Assulukil Huda yang berada tepat didepan rumahnya, lalu di usianya yang menginjak 7 tahun Eva melanjutkan pendidikannya di salah satu sekolah dasar yang bernama SDN Nagrak 06.

Mendaftar di sekolah dasar SDN Nagrak 06 hingga lulus di pertengahan tahun 2010 dan melanjutkan ke jenjang selanjutnya. MTS Gunung Putri yang berbasis islami menjadi pilihan orang tuanya untuk Eva memulai sekolah menengah pertamanya hingga lulus di tahun 2003 untuk jenjang tersebut. Lalu Eva melanjutkan sekolah menengah atasnya di salah satu sekolah yang bernama SMA Yapisa hingga lulus di pertengahan 2016.

Pada tahun 2016, Eva memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, September 2016 Eva terdaftar menjadi salah satu mahasiswa jurusan ekonomi di salah satu sekolah tinggi daerah Cikeas Nagrak, yang tidak jauh dari tempat tinggalnya. Berfokus pada program studi manajemen,

STIE IPWIJA menjadi tempat yang dipilih Eva hingga saat ini untuk mendapatkan gelar sarjananya.

Keseharian Eva tidak jauh berbeda dengan remaja seumurannya, ia senang sekali traveling mendatangi tempat-tempat yang belum pernah didatanginya sambil kulineran mencicipi makanan-makanan disana, berbaur dengan alam, atau sekedar hanya nongkrong-nongkrong bersama temannya sambil mengerjakan tugas kuliah atau Skripsinya. Ia belum bekerja. Hanya membantu orang tuanya saja melakukan pekerjaan rumah.

Eva belum menikah, lebih tepatnya belum ingin menikah di usianya yang sekarang yang terbilang masih sangat muda, menikah baginya adalah bagian hidup yang sangat serius dan harus sangat matang jika ingin melangkah ke jenjang itu, saat ini ia masih ingin menjalani hidupnya sendiri tanpa seorang pasangan suami, mewujudkan keinginan travellingnya dengan perjalanan yang lebih jauh lagi, ia juga ingin bisa menghasilkan uang dari hasil keringatnya sendiri dan membahagiakan kedua orang tuanya.

Jakarta, 25 Agustus 2020

Siti Nurfadilah Setiawan

