

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SANSAN SAUDARATEX JAYA**

SKRIPSI

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



Oleh :

SILIVESTER NOVENALIS DE

NIM : 2015511105

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN
JAKARTA
2019**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Silivester Novelalis De

NIM : 2015511105

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

Jakarta, Agustus 2019



Silivester Novenalis De
NIM. 2015511105

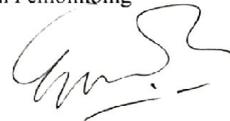
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Silvester Novenalis De
NIM : 2015511105
Program Studi : Sarjana Manajemen
Judul : **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex”**

Jakarta, Agustus 2019

Dosen Pembimbing



Ergo Nurpatricia K, S.H., M.M

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SANSAN SAUDARATEX JAYA**



SILIVESTER NOVENALIS DE
NIM: 2015511105

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Kamis tanggal 05 Bulan September tahun 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M
Ketua

td tangan
Tanggal: 05-September-2019

2. Ir. SM. Parulian Tanjung, M.M
Anggota

td tangan
Tanggal: 05-September-2019

3. Ergo Nurpatria K, S.H., M.M
Anggota

td tangan
Tanggal: 05-September-2019

Menyetujui,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
Program Sarjana - Program Studi Manajemen
Ketua Program.

Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M

Tanggal 05-September-2019

ABSTRAK

Penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel terhadap Kinerja karyawan. Populasi dan sampel diambil menggunakan rumus slovin dengan jumlah keseluruhan 100 responden.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, analisis determinasi, dengan menggunakan uji hipotesis yaitu, uji F dan uji t.

Hasil analisis regresi dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut : $Y = 21.015 + 0.145 X_1 + 0,388 X_2$ dengan arti koefisien regresi Pengaruh Motivasi bernilai positif sebesar 0,145, koefisien regresi Lingkungan Kerja bernilai positif sebesar 0,388, hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan.

R Square(R²) sebesar 0,233. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 23,3 % Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t untuk Motivasi (X₁) sebesar = 0,074 oleh karena nilai Sig t 0,074 > 0,05 dan nilai b₁ ≠ 0, maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t untuk Lingkungan Kerja (X₂) sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t 0,000 < 0,05 dan nilai b₂ ≠ 0, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Research on the Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT. Sansan Saudaratex Jaya aims to determine the effect of each variable on employee performance. Populations and samples were taken using the Slovin formula with a total of 100 respondents.

The analysis techniques used in this study are the validity test, the reliability test, the classic assumption test, the multiple regression test, the determination analysis, using the hypothesis test, F test and t test.

The results of the regression analysis can be made as follows: $Y = 21.015 + 0.145 X1 + 0.388 X2$ with the meaning of the regression coefficient Influence Motivation is positive at 0.145, the Work Environment regression coefficient is positive at 0.388, this shows that all independent variables have a positive effect on The dependent variable is Employee Performance.

R Square (R2) of 0.233. This shows that 23.3% of the Motivation and Work Environment Variables simultaneously affect Employee Performance, while 76.7% is influenced by other factors not included in this study.

Motivation does not affect employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the Sig t value for Motivation (X1) is = 0.074 because Sig t value is $0.074 > 0.05$ and the value of $b1 \neq 0$, then H1o is accepted and H1a is rejected, it can be stated that Motivation (X1) is not affect Employee Performance (Y). Work environment influences employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the Sig t value for the Work Environment (X2) is = 0,000, because the Sig t value is $0,000 < 0.05$ and the value of $b2 \neq 0$, then H2o is rejected and H2a is accepted, it can be stated that the Work Environment (X2) affect Employee Performance

Keywords

Motivation, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SANSAN SAUDARATEX JAYA” sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (SM) dari program studi manajemen STIE IPWIJA.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. ErgoNurpatria K,SH, MM Selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan, arahan, saran, semangat serta dukungan selama proses penulisan.
2. Ibu Dr. Susanti Widhiastuti, MM Selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr.Suyanto,SE,MM,M.Ak., CA. Selaku Ketua STIE IPWIJA
4. Pimpinan dan Staf PT.Sansan Saudaratex Jaya yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan serta dan membantu dalam proses administrasi selama menjalani perkuliahan.

6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA khususnya Kelas D3/D4.
7. Teman-teman seperjuangan Program Studi Manajemen Angkatan 2015 terkhusus buat Idham Maulana Oktora, Jhoni Iskandar, Randy Aditya, Dimas Sulaksana, Nazar Abdillah Syam, atas bantuan dan dukungannya.
8. Kedua Orang Tua, Kakak, Adik serta semua Keluarga di Maumere, yang senantiasa memberikan doa dan dukungan semangat dalam pengerjaan skripsi.
9. Keluarga besar Maumere-Jakarta terkhusus kakak Florianus dan Margaretha Nona Iche yang selalu memberikan dukungan dan motivasi selama ini.
10. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan dukungan baik secara Moral maupun Materil terima kasih atas bantuan dan dukungannya.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 15 Agustus 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	Error! Bookmark not defined.
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Pengertian SDM.....	7
2.1.2. Motivasi	8
2.1.2.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.2.2 Teori Motivasi.....	9
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.....	11
2.1.2.4 Indikator Motivasi.....	11
2.1.3. Lingkungan Kerja	12
2.1.3.1 PengertianLingkungan Kerja	12
2.1.3.2 Jenis-JenisLingkungan Kerja	13
2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang MempengaruhiLingkungan Kerja.....	15
2.1.3.4 IndikatorLingkungan Kerja.....	17

2.1.4. Kinerja Kerja	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Kerja.....	18
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja	18
2.1.4.3 Karakteristik Kinerja.....	19
2.1.4.4 Indikator Kinerja.....	20
2.2. Penelitian Terdahulu.....	21
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.....	24
2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	24
2.4. Pengajuan Hipotesis	26
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	27
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.2. Desain Penelitian	27
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	29
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	31
3.4.1. Populasi Penelitian.....	31
3.4.2. Sampel Penelitian	32
3.5. Metode Pengumpulan Data	33
3.5.1. Sumber Data	33
3.5.2. Teknik Pengumpulan Data	33
3.6. Instrumentasi Variabel.....	34
3.6.1. Uji Validitas.....	34
3.6.2. Uji Reliabilitas	35
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	35
3.7.1. Metode Analisis	35
3.7.1.1 Analisis Koefisien Determinasi.....	37
3.7.1.2 Model Persamaan Regresi Linear Ganda.....	38
3.7.2. Pengujian Hipotesis	38
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1. Gambaran Umum Perusahaan	40
4.1.1. Sejarah Perusahaan	40

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	41
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	41
4.2. Analisis Deskriptif.....	43
4.2.1. Karakteristik Responden.....	44
4.2.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas.....	48
4.2.3. Analisis Data.....	54
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	54
4.2.3.2 Uji Multikolinieritas.....	55
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.2.3.4 Uji Autokorelasi.....	57
4.2.4. Analisis Regresi Berganda.....	58
4.2.4.1 Uji Koefisien Regresi (R ²)	59
4.2.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	61
4.3. Pembahasan Penelitian	62
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Metodologi Penelitian	27
Tabel 3.2Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.3Kategori Skala Likert	34
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.2Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.3Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	47
Tabel 4.4Hasil Uji Validitas Motivasi.....	49
Tabel 4.5Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	50
Tabel 4.6Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	51
Tabel 4.7Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 4.8Hasil Uji Validitas Kinerja	53
Tabel 4.9Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	53
Tabel 4.10Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.11Hasil Uji Autokorelasi.....	58
Tabel 4.12Analisis Regresi.....	59
Tabel 4.13 Koefisien Determinasi (R ²)	60
Tabel 4.14Uji T	61

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25
Gambar 3.1 Desain Penelitian	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	48
Gambar 4.5 Uji Normalitas	55
Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas	57

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan unsur yang strategis dalam menentukan maju atau tidaknya sebuah perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan mutlak perusahaan. Maka perusahaan dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan haruslah di manfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2012), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dalam organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat terealisasi dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat motivasi dan lingkungan kerja yang baik dari organisasi itu sendiri. Dengan memperhatikan segala kebutuhan sumber daya manusia guna mendukung pekerjaannya diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Siagian (2012:21), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Salah satu usaha meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan memperhatikan motivasi karyawan itu sendiri agar selalu fokus terhadap tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting, karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Menurut Mulyadi (2015:89), motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari dalam diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif sehingga membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga dapat terjaga untuk bersama mencapai visi dan misi perusahaan.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan (Sedarmayanti 2013:23). Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan akan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal.

PT Sansan Saudaratex Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang industri garmen dan tekstil yang berlokasi di Leuwigajah, Cimahi Jawa Barat. Namun demikian dalam menciptakan kinerja karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya, masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih ada di PT Sansan Saudaratex Jaya, dimana ada kendala lain di perusahaan antara lain karyawan datang kerja terlambat, istirahat lebih awal, dan terlambat masuk kerja. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehinggal pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan. Kondisi nyata yang terjadi di PT Sansan Saudaratex Jaya utamanya kinerja aparatur pelaksanaanya belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang ada di atas, maka peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul. “ **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SANSAN SAUDARATEX JAYA**”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya?

2. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sansan Saudaratex Jaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai kalangan. Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Motivasi Lingkungan dan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi sebagai peneliti yang akan datang melakukan penelitian di bidang MSDM khususnya yang berkaitan dengan Motivasi, Lingkungan dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT.Sansan Saudaratex Jaya.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan laporan analisis ini penulis menguraikan secara garis besar kedalam lima bab, adapun lima bab tersebut adalah :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan topik penelitian yang diperoleh dari penelitian kepustakaan. Dalam bab ini peneliti akan menjelaskan mengenai pengertian Produktivitas, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu sebagai referensi menjadi dasar dan acuan penelitian ini Kerangka pemikiran yang menjadi dasar untuk melakukan penelitian, Hipotesis sebagai hasil sementara dugaan penulis atas hasil penelitian ini.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjabarkan mengenai tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel dan metode analisis pengujian

hipotesis. Dilanjutkan dengan teori dan teknik pengolahan data yang sesuai dengan masalah yang dibahas.

BAB 4: HASIL DAN PEMBAHASAN

Di dalam bab ini penulis akan menjabarkan tentang gambaran pokok obyek penelitian dan membahas hasil dari penelitian yang dilakukan

BAB 5 :KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis memberikan beberapa kesimpulan dan saran dari hasil analisis yang dilakukan.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian SDM

Manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan utama perusahaan. Manajemen SDM merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi dan lainnya. Penerapannya secara nyata meliputi desain dan implementasi perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja dan hubungan ketenagakerjaan.

Menurut Hasibuan (2017:2), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai satu tujuan tertentu.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan

individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Simamora dalam Sutrisno 2015:5).

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi

Secara umum definisi atau pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

Adapun istilah dalam pengertian Motivasi berasal dari perkataan Bahasa Inggris yakni motivation. Namun perkataan asalnya adalah motive yang juga telah digunakan dalam Bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala upaya untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Secara ringkas, Selain itu, Pengertian Motivasi merupakan suatu perubahan yang terjadi pada diri seseorang yang muncul adanya gejala perasaan, kejiwaan dan emosi sehingga mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan.

Menurut Mulyadi (2015:89), motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari dalam diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Motivasi merupakan kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi (Wibowo M 2012).

Menurut Sunyoto (2012:11), motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang.

2.1.2.2. Teori Motivasi

Terdapat bermacam-macam teori mengenai motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, di antaranya :

1. Teori Hierarki Kebutuhan Malow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia berdasarkan suatu hierarki kebutuhan dari kebutuhan yang paling rendah hingga kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan pokok manusia yang diidentifikasi Maslow terdapat hierarki lima kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Basic Needs*) merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan akan Rasa Aman (*Security Needs*) meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- c. Kebutuhan sosial (*Social Needs*), meliputi kebutuhan untuk bisa diterima kerja, dihormati, berprestasi, dan afiliasi dengan orang lain

- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*), meliputi kebutuhan akan bisa berprestasi, berkompetensi, status, dukungan, dan keyakinan akan diri sendiri.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization*), Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling tinggi, yakni mendapatkan kepuasan diri.

2. Teori Dua Faktor

Herzberg mengklaim telah menemukan penjelasan mengenai dua faktor motivasi yaitu:

- a. *Motivation Factors* , yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup tanggung jawab, keinginan, keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.(Internal).
- b. *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, pemberian bonus, kehidupan pribadi,kebutuhan, keadaan kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan organisasi dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, dan pengembangan.(Eksternal).

3. Teori X dan Y

Teori ini dikemukakan oleh Douglas McGregor. Ia membedakan dua(2) tipe pekerja yaitu X dan Y :

- a. Teori X, menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya malas dan tidak mau bekerjasama.

- b. Teori Y, Menyatakan bahwa orang-orang sesungguhnya energik berorientasi pada perkembangan, memotivasi diri sendiri, dan tertarik untuk menjadi produktif.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (2012 : 223) adalah sebagai berikut:

1. Medorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat - alat dan bahan baku.

2.1.2.4. Indikator Motivasi

Menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014:297), motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Indikator dari motivasi kerja menurut mereka ada 5 yang mengacu kepada 2 dimensi yaitu:

1. *Monetary motivational,*

- a. Gaji. Pemberian upah secara tepat waktu dan penetapan gaji sesuai dengan pekerjaannya maka akan membuat kebiasaan baik karyawan meningkat.
- b. Bonus. Bonus yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kinerja karyawan tersebut akan meningkatkan produktivitas perusahaan

2. *Non-monetary motivational*

- a. Jaminan kesejahteraan karyawan. Jaminan tersebut meliputi hak cuti, jaminan kesehatan yang ditanggung oleh perusahaan, hak mendapatkan jatah rumah, dan lain sebagainya.
- b. Perasaan aman memiliki pekerjaan. Hal-hal yang dapat memicu motivasi akan membuat karyawan merasa aman karena bekerja di perusahaan itu.
- c. Promosi. Pengembangan dan peningkatan karir yang ditawarkan perusahaan akan membuat seorang karyawan bertahan di perusahaan tersebut dalam waktu yang lama atau bahkan sampai pensiun.

2.1.3. Lingkungan Kerja

2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam perusahaan sangat penting untuk di perhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung

terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:23) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan Nitisemito (2012:182).

Sedangkan menurut Sunyoto (2015:38), lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

2.1.3.2. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari sumber daya manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan yang sesuai. Karyawan akan mampu

melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Menurut Sedarmayanti (2013:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan.

Menurut Nitisemito (2012:180) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Nitisemito (2012:183) menjelaskan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat

atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan.

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti(2011:26), yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, yaitu :

- a. penerangana/cahaya di tempat kerja,
- b. temperatur di tempat kerja,
- c. kelembaban di tempat kerja,
- d. sirkulasi udara di tempat kerja,
- e. kebisingan di tempat kerja,
- f. bau-bauan di tempat kerja,

- g. tata warna di tempat kerja,
- h. dekorasi di tempat kerja,
- i. musik di tempat kerja,
- j. keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat dijelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan masing-masing factor lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kepuasan karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu:

1. Penerangan di tempat kerja, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja;
2. Temperatur di tempat kerja, dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda;
3. Kelembapan di tempat kerja, kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase;
4. Sirkulasi udara di tempat kerja, oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolis;
5. Kebisingan di tempat kerja, kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga dan menimbulkan kesalahan komunikasi;
6. Bau-bauan di tempat kerja, adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja;

7. Tata warna di tempat kerja, sifat dan pengaruh warna dapat merangsang perasaan manusia;
8. Dekorasi di tempat kerja, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, pelengkapan, dan lainnya untuk bekerja;
9. Musik di tempat kerja, tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja; serta
10. Keamanan di tempat kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012:46), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja meliputi :

1. Lingkungan Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Bau-bauan di tempat kerja
 - d. Dekorasi di tempat kerja
 - e. Keamanan Kerja.

2. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4. Kinerja Kerja

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Kerja

Mangkuprawira (2011) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana agar diperoleh sesuai standar perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012:21) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy 2015:11) kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016:190)

2.1.4.2. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) diatas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sifat (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.4.3. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi oleh Mangkunegara (2012:24) sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawa pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistik
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

2.1.4.4. Indikator Kinerja

Menurut Setiawan (2014:147) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerja sama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

e. Kepuasan Kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan dalam menguji pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan beberapa diantaranya diuraikan dalam tabel berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Farizki (2017)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Karyawan Medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan medis RSUD Bhakti Rahayu Surabaya.
2.	Sidanti (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sebesar 84,1%.
3.	Gardjito, Dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan agian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.	Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 12,04%. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 8,88%. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi 37,6%.
5.	Harry Murti (2013)	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Permediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel permediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai.
6.	Dhermawan (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali	Berdasarkan analisis statistik, motivasi dan kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi perlu ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja.

7.	Bachtiar (2012)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Aqua Tirta Investama di Klaten)	Menyimpulkan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
8.	Iskandar (2012)	Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri Se-Kabupaten Kendal (Management Analysis Journal) Journal Vol. 1 No. 2	Menyimpulkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Suriasumantri (dalam Sugiyono 2017 : 60) kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek permasalahan. Kerangka penelitian merupakan sintesa tentang hubungan antara variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah di deskripsikan (Sugiyono, 2012).

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mengemukakan secara umum mengenai objek penelitian yang dilakukan dalam kerangka variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini kerangka penelitian yang akan diteliti adalah motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel X dan kinerja karyawan sebagai variabel Y.

2.3.1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Salah satu hal yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu para karyawan perlu perlu membutuhkan motivasi kerja yang baik agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi. Semakin karyawan termotivasi maka akan membuat totalitas mereka dalam bekerja akan semakin meningkat dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2012 : 11) salah satu tujuan penilaian kinerja adalah :

“Penilaian kinerja sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dapat dicapai tujuan-tujuan untuk mendapatkan performa kerja yang baik “.

Perpaduan antara motivasi dalam diri karyawan disertai dengan motivasi yang berasal dari perusahaan akan mendorong semangat, gairah dan loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga akan menciptakan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda. Maka oleh sebab itu dibutuhkan pemimpin perusahaan yang mampu menciptakan dan meningkatkan motivasi didalam diri para karyawannya agar para karyawan mau bekerja dengan baik.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang

memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

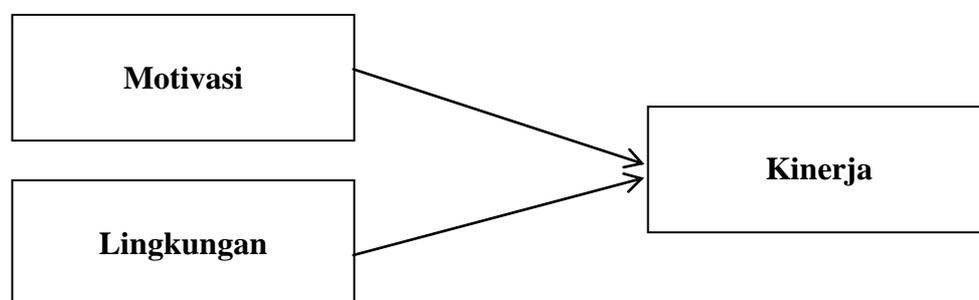
Menurut Sedarmayanti (2013:23) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wiji Utami (2015), menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dibuatlah kerangka pemikiran yang menunjukkan adanya hubungan variabel X1 (Motivasi) dan variael X2 (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan), yaitu sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan suatu jawaban sementara untuk pernyataan yang tentative. Dengan kerangka teori yang relevan serta data yang tersedia, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Sansan Saudaratex Jaya

Hipotesis 2:

Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT.Sansan Saudaratex Jaya.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Sansan Saudaratex Jaya. Penelitian ini dimulai pada bulan Juni 2019. Adapun rangkaian Jadwal penyusunan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 3.1

Metodologi Penelitian

Kegiatan	Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan	■	■	■									
Penyusunan Proposal				■								
Pengumpulan Data					■	■	■	■				
Analisis Data									■	■	■	
Penyusunan laporan												■

3.2. Desain Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research tipe kasual yang berupaya menguji pengaruh variabel independen

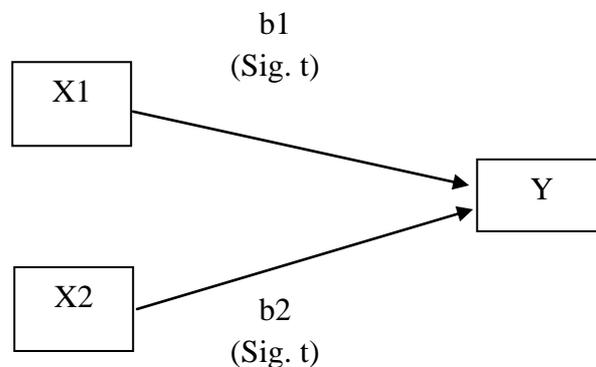
Desain pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel Dependen pada Penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1

Desain Penelitian

$R^2; (\text{Sig. F})$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$



3.3. Operasionalisasi Variabel

Pengertian operasional adalah suatu definisi yang didasari pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau “mengubah konsep-konsep yang berubah konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain”

1. $X_1 = \text{Motivasi}$

Pengertian motivasi dapat diartikan sebagai suatu tujuan atau pendorong, dengan tujuan sebenarnya tersebut yang menjadi daya penggerak utama bagi seseorang dalam berupaya dalam mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif ataupun negatif.

2. X_2 = Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya.

3. Y = Kinerja Karyawan

Kinerja kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi konseptual dan operasionalisasi variable pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X_1) Motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. (Zameer, Ali, Nisar dan Amir 2014:297),	1. Gaji 2. Bonus 3. Jaminan Kesejahteraan 4. Rasa aman 5. Promosi	Likert 1-5

<p>Lingkungan Kerja (X₂) Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti 2013:23) .</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Suhu 3. Bau-bauan di tempat kerja 4. Dekorasi Tempat Kerja 5. Keamanan Kerja 6. Hubungan Karyawan 	Likert 1-5
<p>Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2012:21).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan 2. Kesesuaian jam kerja 3. Kehadiran 4. Kerja sama 5. Kepuasan kerja 	Likert 1-5

Sumber : Data diolah oleh Peneliti

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:215), populasi dapat diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan Produksi pada PT. Sansan Saudaratex Jaya yang berjumlah 3.041.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sujarweni (2015:81) adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, penelitian tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian. Misalnya karena terbatasnya dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya yang berjumlah 100

Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010:103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{3041}{1 + (3041 \cdot 0.1^2)} = 96,816$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Berdasarkan perhitungan dengan rumus *Slovin*, maka diperoleh ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96,816 karyawan yang dibulatkan menjadi 100 karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

- a. Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan penelitian langsung ke lokasi penelitian melalui observasi, kuesioner dan wawancara mengenai variabel yang diteliti.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang telah jadi (data yang telah diolah). Data yang tersedia seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, maupun data berupa laporan keuangan.

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan data dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

- a. Kuesioner (angket) adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar isian atau daftar pernyataan yang telah dibuat oleh peneliti untuk diajukan kepada subjek penelitian. Dalam pengajuan kuesioner peneliti menggunakan skala pengukuran. Instrumen yang digunakan dalam mengukur penelitian ini dengan menggunakan Skala Likert 5 poin.

Tabel 3.3
Kategori Skala Likert

Sanat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Netral	Setuju	Sangat Setuju
(STS)	(TS)	(N)	(S)	(SS)
1	2	3	4	5

- b. Studi dokumentasi dilakukan dengan meneliti dokumen-dokumen dan bahan tulisan dari perusahaan, data dari buku-buku, jurnal, internet, dan sumber data lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3.6. Instrumentasi Variabel

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.

3.6.1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan

sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah (Sugiyono, 2010). Uji Validitas dihitung dengan menggunakan korelasi Pearson, dimana kuesioner dikatakan valid apabila r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) $>$ r tabel dan kuesioner dikatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari *reliability*. Pengukuran yang dimiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*).

Menurut Sugiyono (2012) Reliabilitas menunjukkan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan daftar pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan Cronbach's Alpha untuk pengujian tersebut, setelah dilakukan pengukuran dengan menggunakan program SPSS. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Menurut Sugiyono (2011: 184) suatu instrumen dinyatakan reliabel bila koefisien reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha minimal 0,6.

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen

dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (Best Linier Unbiased Estimator) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_l dan d_u pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

3.7.1.1. Analisis koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen Motivasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabilitas variabel Kinerja Karyawan dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja pada model dalam menjelaskan reliabilitas nilai dari variabel Kinerja Karyawan.

3.7.1.2. Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Model persamaan regresi linier ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Kompetensi

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

3.7.2. Pengujian Hipotesis

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

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima artinya terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.
- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.

2. Uji Hipotesis Kedua

- Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig-t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{sig-t} < \alpha$, maka H_{20} ditolak dan H_{2a} diterima artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.
- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{20} diterima dan H_{2a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Perusahaan

PT. Sansan Saudaratex Jaya merupakan perusahaan yang bergerak di bidang tekstil dan garmen eksportir. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1987, dengan lokasi perusahaan di Jl. Cibaligo No. 33, Leuwigajah, Cimahi, Jawa Barat. Selama lebih dari dua puluh tahun, perusahaan kami telah berkembang pesat dan saat ini telah mempekerjakan lebih dari 5000 karyawan di 4 lokasi pabrik. PT. Sansan Saudaratex Jaya Garment merupakan perusahaan yang menghasilkan garment dengan kualitas tinggi untuk pasar dunia dengan harga yang sangat bersaing.

PT. Sansan Saudaratex Jaya Garment, saat ini telah tersebar di lokasi pabrik sebagai yaitu :

1. Lokasi Sansan Saudaratex Jaya Garment 1 (SS1)

Jl. Cibaligo No. 33 – Leuwigajah – Cimahi – Bandung – Jawa Barat –
Indonesia

2. Lokasi Sansan Saudaratex Jaya Garment 2 (SS2)

Jl. Raya Cibeureum No. 103 – Cimahi – Bandung – Jawa Barat –
Indonesia

3. Lokasi Sansan Saudaratex Jaya Garment 3 (SS3)

Kawasan Taman Industri Blok A2A/2 Jl. RM Hadi Subeno

Sastrowardoyo Kel. Jatibarang Kec. Mijen Semarang – Jawa Tengah –
Indonesia

4. Lokasi Sansan Saudaratex Jaya Garment 5 (SS5)

Jl. Industri 3 No. 6 Cimahi – Bandung Jawa Barat – Indonesia

4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan

Didalam suatu organisasi atau perusahaan Visi dan Misi sangat dibutuhkan dalam menunjang keberhasilan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Visi dan Misi merupakan suatu pandangan ke depan yang telah di konsepkan secara bersama. Demikian juga dengan PT Sansan Saudaratex Jaya.

Visi : “ Diakui sebagai perusahaan kelas dunia dan dipercaya melalui komitmennya yang tinggi kepada kepuasan pelanggan “.

Misi : “ Kami adalah sebuah perusahaan yang menyediakan produk apparel yang bernilai tinggi untuk masyarakat global agar dapat meningkatkan standar hidup. Kami melakukannya dengan berusaha keras agar dapat memastikan bahwa kepuasan stakeholder kami senantiasa terpenuhi “.

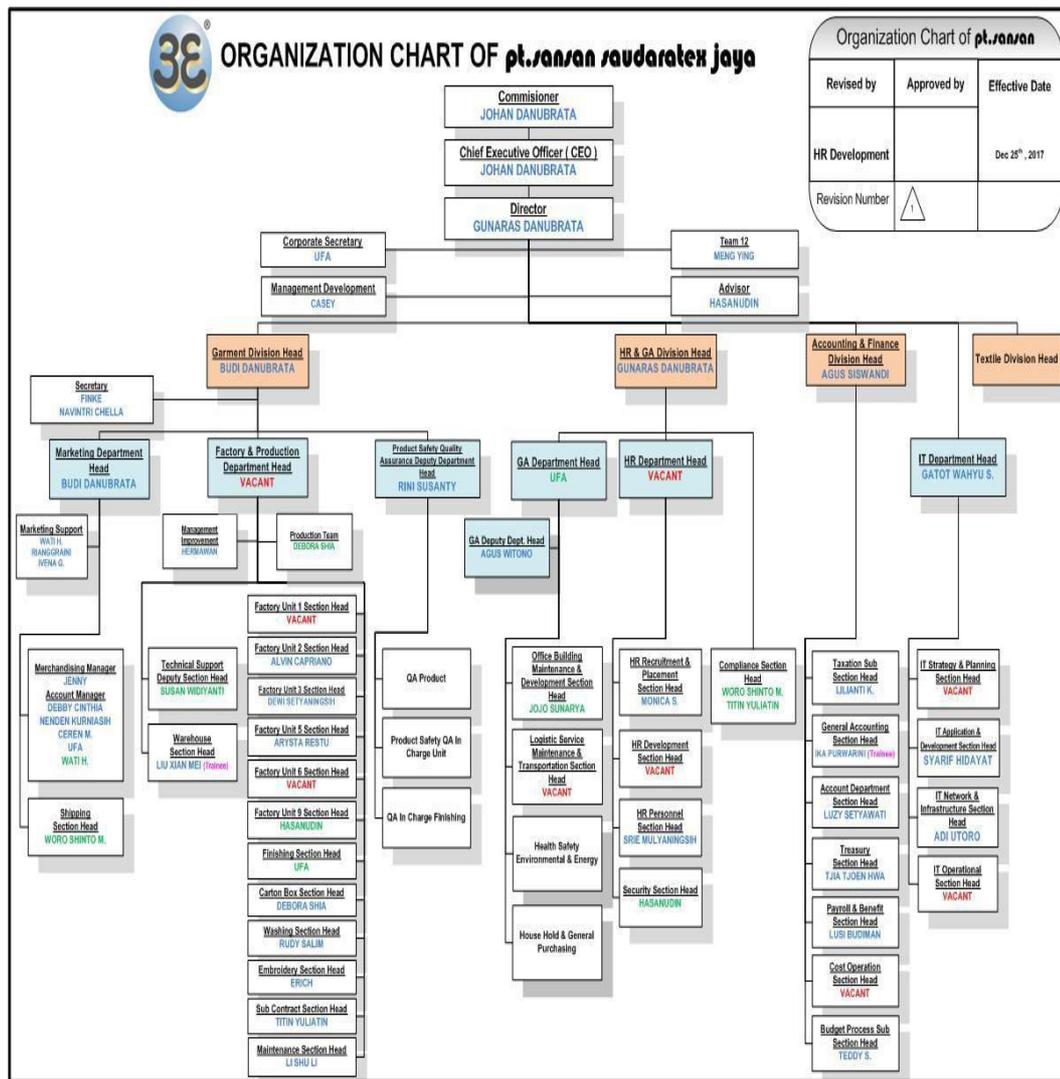
4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan

Setiap perusahaan mempunyai tujuan dan untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka perusahaan membentuk wadah yang disebut organisasi. Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu kerangka yang menunjukkan seluruh

kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi, yang berhubungan dengan fungsi, wewenang dan tanggung jawab untuk mencerminkan mekanisme-mekanisme formal pada pengelolaan organisasi.

Struktur organisasi yang diterapkan PT Sansan Saudaratex Jaya adalah bentuk vertikal. Dalam bentuk ini, sistem organisasi pimpinan sampai organisasi pejabat yang lebih rendah digariskan dari atas ke bawah secara vertikal.

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Perusahaan



4.2. Analisis Deskriptif

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan. Jumlah pertanyaan seluruhnya adalah 10 butir untuk variabel X1, 10 butir untuk variabel X2 dan 10 butir untuk variabel Y, jadi total seluruh pertanyaan adalah 30 butir. Sebagaimana tujuan penulisan ini, daftar pertanyaan disebarakan kepada

responden berisikan pertanyaan mengenai Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Responden dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Sansan Saudaratex Jaya.

4.2.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT Sansan Saudaratex Jaya. Hasil penyebaran kuesioner sebanyak 100 responden. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir.

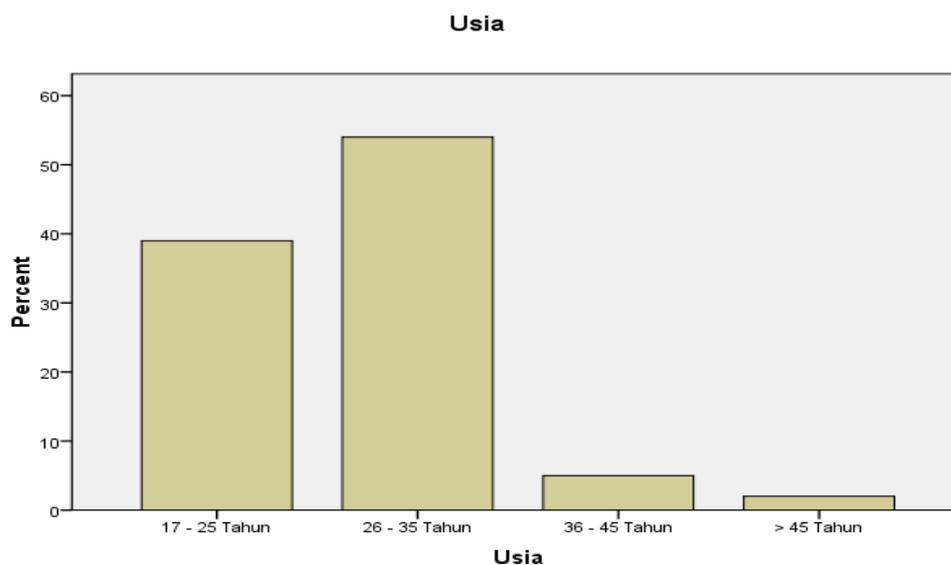
Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17 - 25 Tahun	39	39.0	39.0	39.0
26 - 35 Tahun	54	54.0	54.0	93.0
36 - 45 Tahun	5	5.0	5.0	98.0
> 45 Tahun	2	2.0	2.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

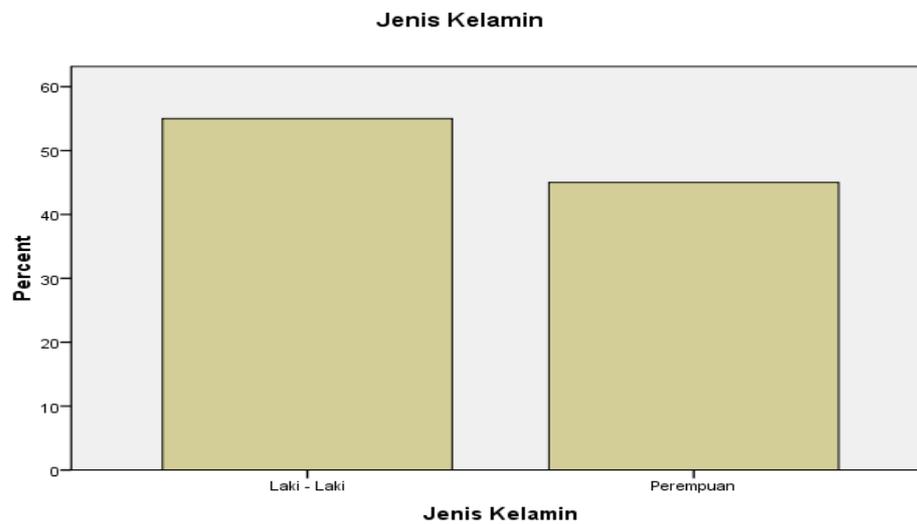
Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berusia 17 – 25 Tahun sebanyak 39 orang atau 39 %, jumlah responden berusia 26 – 35 Tahun sebanyak 54 orang atau 54 %, jumlah responden berusia 36 – 45 Tahun sebanyak 5 orang atau 5 %, dan jumlah responden yang berusia lebih dari 45 Tahun sebanyak 2 orang atau 2 %.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.2**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki – Laki	55	55.0	55.0	55.0
Perempuan	45	45.0	45.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Gambar 4.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa karakteristik responden yang berjenis kelamin Laki-laki sebanyak 55 orang atau 55 %, dan jumlah responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 45 orang atau 45 %.

Pada tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.3

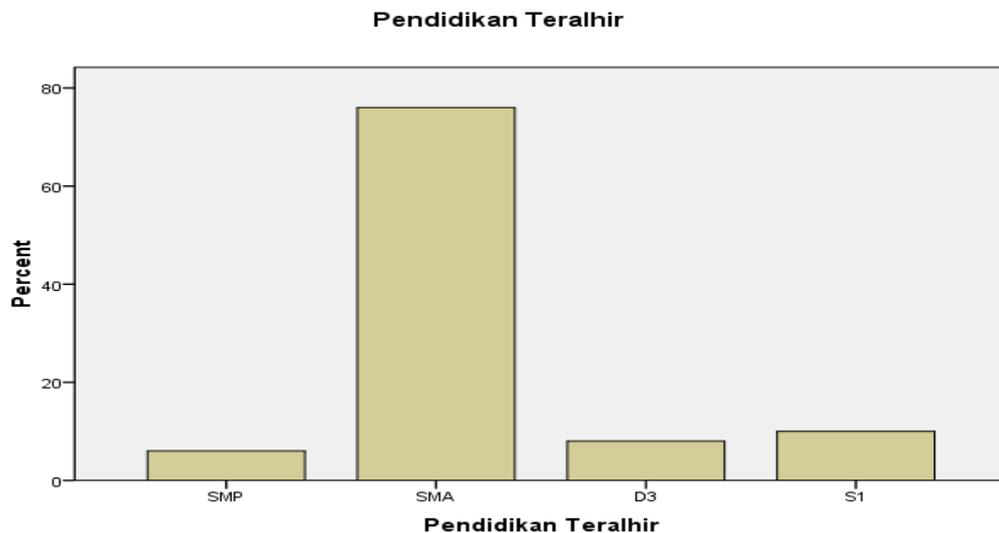
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	6	6.0	6.0	6.0
SMA	76	76.0	76.0	82.0
D3	8	8.0	8.0	90.0
S1	10	10.0	10.0	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Gambar 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa jumlah responden berpendidikan SMP sebanyak 6 orang atau 6 %, jumlah responden yang berpendidikan SMA sebanyak 76 orang atau 76 %, jumlah responden berpendidikan D3 sebanyak 8 orang atau 8 %, dan jumlah responden yang berpendidikan S2 sebanyak 10 orang atau 10 %.

4.2.2. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data kerana instrument tersebut sudah dianggap baik. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrument item masing-masing variable pada penelitian yang dilakukan

menggunakan program *SPSS 16.0 for windows*. Hasil uji validitas dan reliabilitas masing-masing adalah sebagai berikut :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Motivasi

- a. Data variabel Motivasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corretd Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r \geq 0,197$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Motivasi dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Motivasi mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,828 > 0,60$) maka variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Motivasi

NO	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X1.1	0.691	0.197	Valid
X1.2	0.369	0.197	Valid
X1.3	0.550	0.197	Valid
X1.4	0.691	0.197	Valid
X1.5	0.460	0.197	Valid
X1.6	0.472	0.197	Valid
X1.7	0.575	0.197	Valid
X1.8	0.628	0.197	Valid
X1.9	0.358	0.197	Valid
X1.10	0.430	0.197	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi

Reliability Statistics				
	Cronbach's Alpha	N of Items		
	.828			

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	37.31	20.762	.691	.796
X1.2	37.51	22.899	.369	.826
X1.3	37.62	21.753	.550	.810
X1.4	37.31	20.762	.691	.796
X1.5	37.49	21.061	.460	.821
X1.6	37.20	21.596	.472	.818
X1.7	37.46	21.766	.575	.808
X1.8	37.41	20.669	.628	.801
X1.9	37.27	22.704	.358	.828
X1.10	37.28	21.880	.430	.822

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

- a. Data variabel Lingkungan Kerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.10. Validitas variabel Lingkungan Kerja diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} jika nilai $r > 0,197$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Lingkungan Kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Lingkungan Kerja

mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,846 > 0,60$) maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

NO	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X2.1	0.511	0.197	Valid
X2.2	0.478	0.197	Valid
X2.3	0.483	0.197	Valid
X2.4	0.485	0.197	Valid
X2.5	0.646	0.197	Valid
X2.6	0.571	0.197	Valid
X2.7	0.569	0.197	Valid
X2.8	0.599	0.197	Valid
X2.9	0.526	0.197	Valid
X2.10	0.586	0.197	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Table 4.7**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.15	19.664	.511	.835
X2.2	38.16	20.358	.478	.838
X2.3	38.13	19.791	.483	.837
X2.4	38.13	19.852	.485	.837
X2.5	37.92	18.559	.646	.822
X2.6	38.07	19.439	.571	.830
X2.7	38.06	18.501	.569	.830
X2.8	38.24	18.790	.599	.827
X2.9	38.38	18.581	.526	.835
X2.10	38.45	18.876	.586	.828

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja(Y)

- a. Data variabel Keputusan Kinerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variable Kinerja diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r \geq 0,197$ maka dianggap valid.
- b. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel Kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Hasil uji variabel Kinerja mendapat nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis ($0,815 > 0,60$) maka variabel Kinerja dinyatakan reliabel.

Tabel 4.8**Hasil Uji Validitas Kinerja**

NO	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y.1	0.442	0.197	Valid
Y.2	0.663	0.197	Valid
Y.3	0.507	0.197	Valid
Y.4	0.477	0.197	Valid
Y.5	0.455	0.197	Valid
Y.6	0.446	0.197	Valid
Y.7	0.673	0.197	Valid
Y.8	0.363	0.197	Valid
Y.9	0.592	0.197	Valid
Y.10	0.394	0.197	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Tabel 4.9**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.08	15.610	.442	.804
Y2	39.01	14.555	.663	.782
Y3	39.23	14.745	.507	.797
Y4	39.02	15.636	.477	.801
Y5	39.12	15.521	.455	.803
Y6	39.07	15.056	.446	.804
Y7	39.01	14.515	.673	.781
Y8	39.12	15.440	.363	.814
Y9	39.10	14.111	.592	.787
Y10	39.29	15.339	.394	.810

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

4.2.3. Analisis Data

4.2.3.1. Uji Normalitas

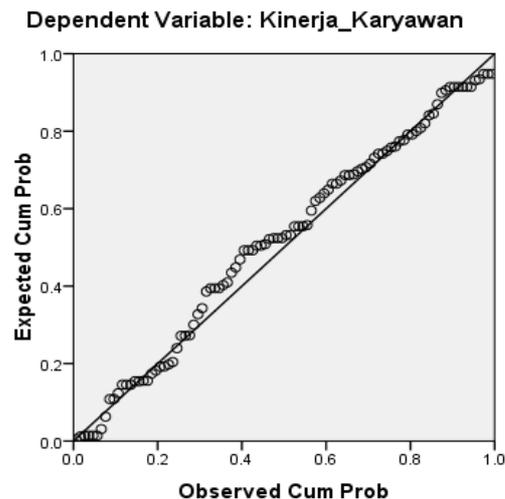
Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai kontribusi atau tidak.

Salah satu menentukan uji normalitas yaitu dengan melihat normal probably plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal (Ghozali,2011:160). Adapun hasil perhitungan uji normalitas dengan melihat dari segi grafik yang ditunjukkan pada gambar p-p plot berikut ini:

Gambar 4.5

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

4.2.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara (independen).

Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance jika:

- Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar dari pada 0,2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10

Tabel 4.10
Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.015	4.315		4.870	.000		
	Motivasi	.145	.080	.162	1.808	.074	.973	1.028
	Lingkungan_Kerja	.388	.079	.440	4.909	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Karyawan tidak terdapat gangguan masalah multikolinieritas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai tolerance nya di atas 0,10 (niai tolerance berkisar 0,973), begitu juga dengan nilai *value inflation faktor (VIF)* tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,028).

4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

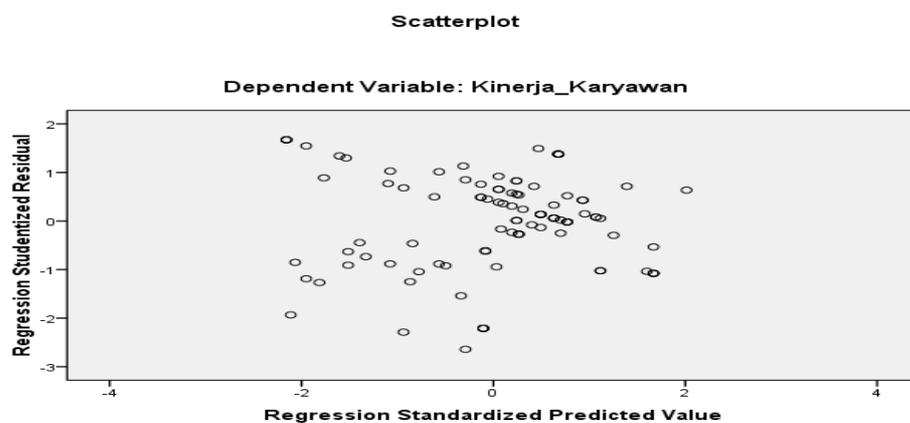
Berdasarkan grafik *scatter plot* dibawah menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka hasil *Scatterplot* dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.6

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

4.2.3.4. Uji Autokorelasi

Autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Untuk mendeteksi autokorelasi dalam penelitian ini maka digunakan uji Durbin Watson (DW).

Tabel 4.11**Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.493 ^a	.243	.228	3.750	2.128

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.11 pada uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar, 2.128. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel *Durbin-Watson Statistic: Significance Point For dland du AT 0,5 Level of Significance* dengan menggunakan nilai signifikansi 5% jumlah sampel 100 sampel (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka tabel *Durbin Watson* akan diperoleh nilai batas bawah (dl) yaitu 1,6337 dan nilai batas atas (du) adalah 1,7152.

Nilai DW yaitu 2.128 lebih besar dari batas atas (du) 1,7152 dan kurang dari 2-1 1,7152 (2-du). Jika dilihat dari pengambilan keputusan, hasilnya termasuk dalam ketentuan $du \leq d \leq (2-du)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,7152 \leq 2,128 \leq (2-1,7152)$ menerima H_0 yang menyatakan bahwa tidak autokorelasi positif dan negatif berdasarkan tabel *Durbin-Watson*. Hal ini berarti tidak autokorelasi antara variabel independen, sehingga model regresi layak digunakan.

4.2.4. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier ganda juga menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12**Analisis Regresi****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.015	4.315		4.870	.000	
	Motivasi	.145	.080	.162	1.808	.074	.973
	Lingkungan_Kerja	.388	.079	.440	4.909	.000	.973

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Dari tabel di atas dapat di susun model persamaan regresi linier ganda sebagai berikut:

$$Y = 21.015 + 0.145 X_1 + 0,388 X_2$$

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

- Nilai konstanta sebesar $a = 21.015$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi X_1 sebesar $b_1 = 0,145$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X_2 sebesar $b_2 = 0,388$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.2.4.1. Uji Koefisien Regresi (R²)

Setelah uji asumsi terpenuhi maka selanjutnya dilakukan uji analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien

determinasi Adjusted R Square. Analisis data penelitian dilakukan dengan analisis regresi linier ganda.

Hasil analisis regresi linier ganda yang pertama adalah tabel model summary sebagai berikut:

Tabel 4.13

Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.499 ^a	.249	.233	3.736

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Nilai Adjust R Square sebesar 0,233 dan mendekati angka 1, dengan demikian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya sehingga model regresi yang digunakan bagus atau baik. Berdasarkan dari nilai Adjust R Square dapat diartikan pula Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja mampu mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya sebesar 23,3% sedangkan 76,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

4.2.4.2. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji t-Test pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sansan Saudaratex Jaya dapat dilihat pada Tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 4.14

Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.015	4.315		4.870	.000		
Motivasi	.145	.080	.162	1.808	.074	.973	1.028
Lingkungan_Kerja	.388	.079	.440	4.909	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 1,808 sementara t_{tabel} dengan $\text{sig. } \alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $100-2=98$, maka didapat t_{tabel} (one tail) sebesar 1,661. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.
- b. Nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja 4,909 sementara t_{tabel} dengan $\text{sig. } \alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $100-2=98$, maka didapat t_{tabel} (one tail) sebesar 1,661. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya.

4.3. Pembahasan Penelitian

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya dapat dibuat pembahasannya sebagai berikut:

1. Motivasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sansan Saudaratex Jaya.

Berdasarkan analisa diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Motivasi sebesar 1,808 sementara t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,074$ dan $df = n-k$ yaitu $100-2=98$, maka didapat t_{tabel} (one tail) sebesar 1,661. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya. Artinya motivasi kerja karyawan tidak terjaga dengan baik. Oleh karena itu, PT. Sansan Saudarate Jaya harus memperbaiki dan terus mendorong karyawan dengan memberikan bonus dan tunjangan yang sesuai dengan kinerja dan prestasi yang dimiliki karyawan. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismawati dkk (2017), yang menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sansan Saudaratex Jaya.

Berdasarkan analisa diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel Lingkungan kerja 4,909 sementara t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$ yaitu $100-2=98$, maka didapat t_{tabel} (one tail) sebesar 1,661. Nilai t_{hitung} lebih besar dibandingkan nilai t_{tabel} , hal ini menunjukkan ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti yang sudah tercantum pada bab 2 laporan penelitian, yaitu: Aldo Herlambang Gadjito, Dkk (2016), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja memiliki peran yang cukup besar dalam mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan mengenai pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sansan Saudaratex Jaya sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t untuk Motivasi (X1) sebesar = 0,074 oleh karena nilai Sig t $0,074 > 0,05$ dan nilai $b1 \neq 0$, maka H_{1o} diterima dan H_{1a} ditolak, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak saya teliti seperti kompensasi kerja, Kompetensi, Kompensasi dll.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t untuk Lingkungan Kerja (X2) sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dan nilai $b2 \neq 0$, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja sangat berdampak terhadap peningkatan kinerja para karyawan baik lingkungan secara fisik dan terutama non fisik. Untuk lingkungan non fisik pihak perusahaan dapat lebih memperhatikan hubungan dengan karyawannya dan melakukan pengawasan lebih baik lagi sehingga karyawan bekerja secara maksimal.
2. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terutama berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian dapat dikembangkan lagi dengan menambahkan variabel-variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.
- Dessler. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Dhermawan, (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*.
- Edison Emron., 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Farizki. (2017) *Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis di RSUD Bhakti Rahayu Surabaya*.
- Gardjito, dkk (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya*.
- Hasibuan.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismawati dkk (2017), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dibagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso)*
- Kusuma, (2013). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. Skripsi Universitas Negeri Semarang: Semarang.
- Mangkunegara,.(2012). *Perilaku dan Budaya Organisasi*,(Cetakan Pertama).Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Masnilayati Lubis. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Divisi SDM dan Divisi Umum pada PDAM Tirtanadi Medan*
- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Murti, H., (2013). *SDM.Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja pada PDAM kota Medan*.
- Nastita. (2017) *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap peningkatan Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Hijau Lestari*. Skripsi. STIE IPWI Jakarta.

- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian.(2012). *Kiat Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Kedua). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*.
- Sugiyono.(2012). *Metode Penelitian Bisnis. Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
http://repository.upi.edu/17628/4/S_MBS_1001311_Bibliography.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja* Jakarta :Rajawali 2014
- <http://eprints.ums.ac.id/36131/19/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>(Di akses pada 13 Agustus 2019) Pukul 18:48.
- <http://ptsansan.co.id/wp-content/uploads/2019/04/PTSS-Profile-new-rev.pdf>
(Diakses pada 07 Agustus 2019) Pukul 13:28.
- https://web.facebook.com/pages/PtSansanSaudaratexJaya/559304227449227?_rdc=1&_rdr(Diakses pada 12 Agustus 2019) Pukul 23:19.

LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT Sansan Saudaratex Jaya

Di

Tempat

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya SKRIPSI sebagai tugas akhir, saya melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan** ”.

Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan dari Bapak/Ibu untuk menjawab kuesioner ini sesuai dengan petunjuk yang tersedia dan mengisi seluruh Pernyataan ini sesuai dengan pengalaman, pengetahuan, persepsi, dan keadaan yang sebenarnya. Perlu Bapak/Ibu ketahui pengisian kuesioner ini bersifat ilmiah dan semata-mata akan digunakan untuk keperluan penelitian dan hanya untuk keperluan penulisan skripsi.

Atas segala bantuan, pengertian serta kerjasama yang Bapak/Ibu berikan untuk pengisian kuesioner ini saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

SILIVESTER NOVENALIS DE

2015511105

- Tidak Setuju TS 2
- Sangat Tidak Setuju STS 1

I. Motivasi (X1)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang saya dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih giat lagi.					
2.	Besarnya gaji yang saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Saya mendapatkan bonus dari perusahaan atas prestasi kerja saya.					
4.	Bonus yang saya dapat memotivasi saya untuk bekerja lebih baik lagi.					
5.	Bekerja di perusahaan ini dapat menjamin kehidupan saya dihari tua nanti.					
6.	Saya mendapatkan libur cuti, jaminan kesehatan, dan lainnya dari perusahaan.					
7.	Saya merasa aman selama bekerja di perusahaan					
8.	Saya tidak merasa khawatir akan hal-hal berbahaya selama bekerja.					
9.	Saya mendapatkan kesempatan yan sama untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan.					

10	Saya giat bekerja kerana adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.					
----	---	--	--	--	--	--

II. Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya.					
2.	Penerangan yang ada (Sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.					
3.	Sirkulas udara diruang kerja saya sudah cukup baik untuk mendukung aktivitas kerja.					
4.	Adanya <i>Air Condition</i> membantu menghilangkan bau yang dapat mengganggu di ruang kerja sehingga merasa nyaman dalam bekerja.					
5.	Adanya pewangi ruangan membantu menghilangkan bau yang dapat mengganggu di dalam ruangan kerja.					
6.	Kebersihan di lingkungan kerja sudah dikelola dengan baik.					

7.	Dekorasi ruangan kerja memberikan rasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja.					
8.	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman.					
9.	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain					
10.	Saya dengan karyawan lain saling menghormati.					

III. Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda					
3.	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang di tetapkan oleh perusahaan					
4.	Saya siap menyelesaikan masalah pekerjaan					
5.	Saya selalu hadir tepat waktu					

6.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.					
7.	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Saya sering melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan					
10.	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya yang sekarang.					

Data Tabulasi											
Variabel X1 Motivasi											
No.	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
2	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
5	5	3	1	5	4	4	4	4	4	1	35

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

34	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
35	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	38
36	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	40
37	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
38	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	38
39	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
40	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
41	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
42	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	40
43	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
44	4	3	4	4	4	5	4	4	3	5	40
45	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
46	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
47	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
48	3	5	3	3	4	4	4	5	5	4	40
49	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
50	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	40
51	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
52	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	38
53	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
54	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
55	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
56	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	46
57	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	44
58	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
59	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	34
60	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39
61	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	44

62	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
63	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	34
64	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39
65	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	37
66	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	40
67	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	40
68	2	5	4	2	3	5	4	5	4	5	39
69	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
70	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
71	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	32
72	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
73	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
74	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
75	3	2	3	3	2	1	2	2	1	4	23
76	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37
79	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	44
80	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
81	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	34
82	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39
83	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
84	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
85	3	4	3	3	2	4	2	2	4	4	31
86	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	37
87	5	4	5	5	5	5	4	3	4	5	45
88	4	5	4	4	3	4	3	4	4	5	40
89	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	47

90	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	40
91	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	45
92	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	38
93	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	46
94	5	4	4	5	5	4	3	4	5	5	44
95	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	47
96	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	46
97	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	44
98	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	48
99	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	35
100	4	4	4	4	5	5	3	3	4	3	39

Data Tabulasi**Variabel X2 Lingkungan Kerja**

No.	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	3	4	4	4	3	5	38
2	3	3	4	4	5	4	5	5	5	5	43
3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	4	45
6	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
7	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
8	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
9	5	4	4	4	2	4	3	4	5	5	40
10	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
11	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	43
12	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
13	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	32
14	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
15	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	43
16	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37
17	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
19	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
20	5	4	4	5	5	5	5	2	5	3	43
21	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
22	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
23	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	44
24	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	41

25	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
26	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	33
27	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	32
28	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
31	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	42
32	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
33	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
34	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	40
35	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
36	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
38	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
39	4	4	5	4	5	5	3	5	4	3	42
40	5	4	5	5	4	5	3	4	3	4	42
41	3	4	4	3	4	4	5	3	3	3	36
42	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
43	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	41
44	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
45	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	44
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
48	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	42
49	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
50	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
51	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
52	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45

53	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	44
54	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	41
55	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
56	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
57	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
58	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33
59	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
60	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	43
61	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
62	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	32
63	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
64	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	43
65	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	42
66	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	33
67	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	31
68	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	37
69	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
70	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
71	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	42
72	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
73	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
74	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
75	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	42
76	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	33
79	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
80	4	3	3	5	4	4	3	3	2	3	34

81	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	46
82	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	43
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	44
85	3	5	3	3	5	4	5	5	5	4	42
86	3	4	4	5	3	4	4	3	5	3	38
87	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	46
88	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	45
89	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	45
90	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
91	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
92	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
93	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	44
94	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	41
95	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
96	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
97	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45
98	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	36
99	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
100	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	44

Data Tabulasi											
Variabel Y Kinerja											
No.	Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	44
2	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
5	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	41
6	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
7	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	46
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
9	3	5	5	5	4	3	5	5	5	4	44
10	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47
11	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	37
14	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	47

15	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
16	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	45
17	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	43
18	4	3	4	4	3	3	3	5	4	4	37
19	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
20	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
21	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
22	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
23	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
24	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	45
25	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
26	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
27	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	36
28	3	3	3	3	5	5	3	4	4	4	37
29	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43
30	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	46
31	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
32	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
33	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
34	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
35	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
36	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	45
37	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
38	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
39	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
40	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	45
41	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
42	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	45

43	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
44	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	44
45	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	47
46	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	45
47	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
48	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	41
49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
50	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
51	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
52	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
53	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
54	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	45
55	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	46
56	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	42
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	38
59	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	44
60	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	38
63	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	44
64	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35
65	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	46
66	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	35
67	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	32
68	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
69	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43
70	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45

71	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
72	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
73	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43
74	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
76	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
77	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
78	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	45
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	38
81	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	46
82	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	35
83	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	43
84	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	45
85	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	40
86	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
87	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	47
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	46
90	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
91	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
92	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
93	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
94	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	45
95	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	47
96	3	5	4	3	4	5	5	5	4	4	42
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
98	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	38

99	5	5	4	5	5	3	5	2	5	5	44
100	3	5	3	4	5	5	5	4	4	5	43

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

MOTIVASI (X1)

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	37.31	20.762	.691	.796
X1.2	37.51	22.899	.369	.826
X1.3	37.62	21.753	.550	.810
X1.4	37.31	20.762	.691	.796
X1.5	37.49	21.061	.460	.821
X1.6	37.20	21.596	.472	.818
X1.7	37.46	21.766	.575	.808
X1.8	37.41	20.669	.628	.801
X1.9	37.27	22.704	.358	.828
X1.10	37.28	21.880	.430	.822

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

LINGKUNGAN KERJA (X2)**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38.15	19.664	.511	.835
X2.2	38.16	20.358	.478	.838
X2.3	38.13	19.791	.483	.837
X2.4	38.13	19.852	.485	.837
X2.5	37.92	18.559	.646	.822
X2.6	38.07	19.439	.571	.830
X2.7	38.06	18.501	.569	.830
X2.8	38.24	18.790	.599	.827
X2.9	38.38	18.581	.526	.835
X2.10	38.45	18.876	.586	.828

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	10

KINERJA KARAWAN (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	39.08	15.610	.442	.804
Y2	39.01	14.555	.663	.782
Y3	39.23	14.745	.507	.797
Y4	39.02	15.636	.477	.801
Y5	39.12	15.521	.455	.803
Y6	39.07	15.056	.446	.804
Y7	39.01	14.515	.673	.781
Y8	39.12	15.440	.363	.814
Y9	39.10	14.111	.592	.787
Y10	39.29	15.339	.394	.810

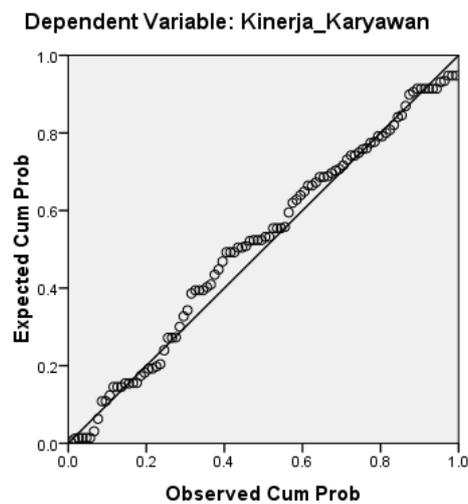
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.815	10

UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

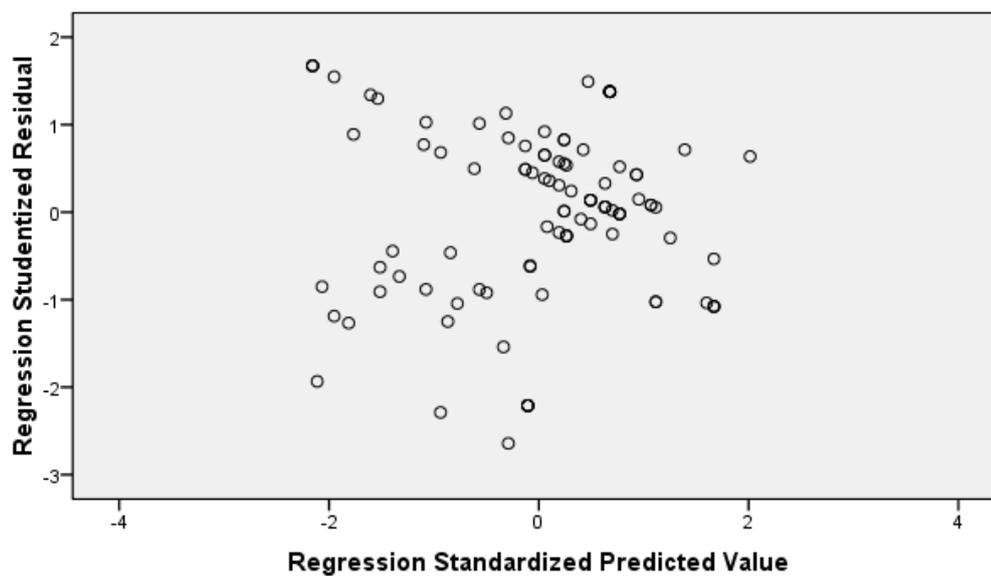
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.015	4.315		4.870	.000		
	Motivasi	.145	.080	.162	1.808	.074	.973	1.028
	Lingkungan_Kerja	.388	.079	.440	4.909	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.493 ^a	.243	.228	3.750	2.128

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.015	4.315		4.870	.000		
	Motivasi	.145	.080	.162	1.808	.074	.973	1.028
	Lingkungan_Kerja	.388	.079	.440	4.909	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Persamaan Regresi: $Y = 21.015 + 0.145 X_1 + 0.388 X_2$

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	21.015	4.315		4.870	.000		
	Motivasi	.145	.080	.162	1.808	.074	.973	1.028
	Lingkungan_Kerja	.388	.079	.440	4.909	.000	.973	1.028

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Silivester Novenalis De
Tempat Tanggal Lahir : Maumere, 26 November 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Khatolik
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Tinggal : Jl. Wisma Palar Kp. Poncol RT/RW 002/002
Desa Tlajung Udik Kec. Gunung Putri
Handphone : 082236444881
Email : Novenalisde116@gmail.com

Latar Belakang Pendidikan

2003-2009 : SD Inpres Ian
2009-2012 : SMPK Watukrus Bola
2012-2015 : SMA Negeri 1 Maumere

Kemampuan

1. Kemampuan Komputer (MS.Word, MS.Excel, MS.Power Point dan Internet).
2. Kemampuan dalam Me-Remix / Mixing Beat dengan FL Studio.
3. Berkomunikasi dengan baik.