

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA KANTOR OPERASIONAL PT. MITRA
INTERNASIONAL RESOURCES, Tbk.**

SKRIPSI

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

Manajemen



Oleh :

OCTAVIA BUNGA TAFFANA

NIM : 2015511169

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

2019

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Widodo dan Ibu Atik S, orangtua saya yang tidak pernah berhenti memberi perhatian, doa, Restu serta Kasih Sayang nya untuk saya. Adik saya yang sangat saya cintai, Atika Puspa Taffana, dan Muhammad Alif Fadillah yang selalu mendukung saya dalam hal apapun.
2. Untuk teman – teman saya D3/D4 STIE IPWIJA Khususnya kepada Ayunda, Lusiani Agustin terlebih Resta Rahmadhani Putri dan Hadidjah Rahmayati yang telah membantu dan mengajarkan saya bagaimana mengelola SPSS, berbagi pengetahuan, selalu mendukung, memberi kritik dan saran terhadap kelancaran skripsi saya dan yang telah bersama – sama berjuang dari awal perkuliahan sampai saat ini.

TERIMA KASIH

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Octavia Bunga Taffana

Nim : 2015511169

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 program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggung jawaban berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 07 Agustus 2019



Octavia Bunga Taffana
NIM: 2015511169

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

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : OCTAVIA BUNGA TAFFANA
NIM : 2015511169
Judul : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
MITRA INTERNATIONAL RESOURCES, TBK.

Jakarta, 07 Agustus 2019

Dosen Pembimbing,



Drs. Muhammad Asari, MM.

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR
OPERASIONAL PT. MITRA INTERNATIONAL RESOURCES,Tbk.**



OCTAVIA BUNGA TAFFANA

NIM: 2015511169

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari Rabu tanggal 21 bulan Agustus tahun 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai
Skripsi Program Sarjana Manajemen - Program Studi Manajemen

1. Dr. Heru Mulyanto, SE,MM
Ketua td tangan.....
Tanggal: 22 Agustus 2019
2. Rasipan, SH, MM
Anggota td tangan.....
Tanggal: 22 Agustus 2019
3. M. Asari, MM
Anggota td tangan.....
Tanggal: 22 Agustus 2019

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

Dr. Susanti Widhiastuti, SE., MM
Tanggal : 21 Agustus 2019

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra International Resources, Tbk (2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra International Resources, Tbk.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian yang dilakukan pada PT. Mitra International Resources, Tbk. dengan mengambil 103 karyawan sebagai sampel penelitian yang menggunakan sampel jenuh dengan margin eror 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat setuju sampai dengan tidak setuju. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat uji-t dan uji-F.

Penelitian menghasilkan dua temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: (1) Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai sig t $0,001 < 0,05$ Maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian hipotesis bahwa nilai Sig t $0,000 < 0,05$ maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima.

Kata Kunci:

Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine: (1) The Effect of Motivation on Employee Performance at PT. Mitra International Resources, Tbk. (2) The Effect of Work Environment on Employee Performance at PT. Mitra International Resources, Tbk.

This research is a research using a quantitative approach. Research conducted at PT. Mitra International Resources, Tbk. by taking 103 employees as a research sample using saturated samples with a 5% error margin. Data retrieval is done with a closed questionnaire instrument with five rating scales from very agree to disagree. The analytical method used is multiple linear regression analysis while hypothesis testing is done by looking at the t-test and F-test.

The study produced two main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely: (1) Motivation has affects employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is $0,001 < 0,05$ then H_{1o} is rejected and H_{1a} is accepted. (2) Work Environment has affects employee performance. This result is proven based on the results of hypothesis testing that the sig t value is $0,000 < 0,05$ then H_{1o} is rejected and H_{1a} is accepted.

Keywords:

Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkat, rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu. Skripsi ini dapat tersusun dalam melengkapi tugas akhir menyelesaikan Program Sarjana Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OPERASIONAL PT. MITRA INTERNATIONAL RESOURCES, Tbk.”

Dan dengan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada semua yang terlibat dalam mendorong dan membantu penulis dalam pelaksanaan penyusunan skripsi, khususnya kepada yang terhormat :

1. Drs. Muhammad Asari, MM, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan dukungan serta bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak, CA, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
4. Esti Handayani, SE, MM, selaku Dosen Pembimbing Akademik kelas D3
5. Pimpinan dan staff PT. Mitra International Resources, Tbk. yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.

6. Civitas Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta
7. Bapak Widodo dan ibu Atik S sebagai orang tua yang saya cintai dan seluruh keluarga saya yang telah mendukung serta rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta kelas D3/4 yang telah mekuangkan waktu untuk berdiskusi tentang penyusunan skripsi ini.

Untuk semua bimbingan dan petunjuk yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan saran maupun kritik yang membangun dari semua pihak.

Jakarta, 07 Agustus 2019

Octavia Bunga Taffana

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persembahan	ii
Halaman Orisinalitas	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	Error! Bookmark not defined.
Halaman Pengesahan Skripsi	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	8
2.1.1. Manajamen Sumber Daya Manusia (MSDM)	8
2.1.2. Motivasi	9
2.2. Penelitian Terdahulu.....	22
2.3. Kerangka Pemikiran	23
2.4. Hipotesis Penelitian	26
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	27
3.1.1. Tempat Penelitian	27

3.1.2. Waktu Penelitian.....	27
3.2. Desain Penelitian	28
3.3. Operasionalisasi Variabel	29
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	30
3.4.1. Populasi	30
3.4.2. Sampel	30
3.5. Metode Pengumpulan Data	31
3.6. Instrumentasi Variabel.....	32
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	33
3.7.1. Metode Analisis Regresi Berganda	33
3.7.2. Pengujian Hipotesis	36
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian.....	39
4.1.1. Gambaran Umum.....	39
4.1.2. Karakteristik Responden.....	41
4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	43
4.1.4. Deskripsi Jawaban Responden	47
4.1.5. Analisis Data.....	50
4.1.6. Pengujian Hipotesis	57
4.2. Pembahasan	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan.....	60
5.2. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Rencana Penelitian	27
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	29
Tabel 3.3 Kategori Skala Likert	33
Tabel 4.1 Data Berdasarkan Usia	42
Tabel 4.2 Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir	42
Tabel 4.3 Data Berdasarkan Masa Kerja.....	43
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	44
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)	47
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Motivasi (X1).....	47
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	48
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	49
Tabel 4.13 Uji Multikolinearitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Autokorelasi	52
Tabel 4.15 Koefisien Determinasi (R^2).....	55
Tabel 4.16 Anova	55
Tabel 4.17 Koefisien	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	41
Gambar 4.2 Uji Normalitas	50
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Gambar 4.4 Rangkuman Hasil Nilai	59

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha semakin tinggi saat ini. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya, kinerja yang dicari oleh perusahaan adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi

akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, hubungan dengan organisasi.

Kinerja juga merupakan implementasi dan rencana yang telah disusun organisasi. Implementasi tersebut dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan tenaga kerja akan mempengaruhi perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2010).

Dalam penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin)

Motivasi ialah suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan individu agar dapat mencapai tujuannya (Robbins Dan Judge).

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Alasan Peneliti memilih judul penelitian ini adalah ingin mengetahui image kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. Terdapat beberapa yang ditemukan dilapangan seperti masih ditemukan adanya absensi yang fluktuaktif. Dalam hal ini masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kerja dan tidak masuk kerja tanpa atau adanya surat keterangan dengan alasan yang jelas sehingga berdampak pada kinerja pegawai menurun.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Adapun Lingkungan kerja PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. Peneliti mengetahui dari observasi awal, dalam kondisi keamanan instansi sangat memberikan perhatian khusus dengan adanya pemeriksaan kepada setiap tamu yang datang, sehingga tamu dari luar tidak bisa sembarangan keluar masuk gedung.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan proposal dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR OPERASIONAL PT. MITRA INTERNASIONAL RESOURCES, Tbk.”

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 peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan Motivasi dan Kompensasi dalam rangka peningkatan Kinerja Karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Mitra International Resources, Tbk.

1.5. Sistematika Penulisan

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

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, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja yang digunakan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu sebagai referensi 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, disain penelitian, operasionalisasi variable, populasi sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variable dan metode analisis dan penguji hipotesis. Dilanjutkan dengan teori dan teknik pengolahan data yang sesuai dengan masalah yang akan dibahas.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijelaskan mengenai profil perusahaan diantaranya sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, bidang usaha, dan kondisi pegawai. Bab ini merupakan inti dari pembahasan skripsi karena membahas mengenai kebijakan perusahaan mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan penutup dari penelitian skripsi, pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dan saran-saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Adapun definisi manajemen yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan (2012;1) menyatakan “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:1), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen.
2. Tujuannya diatur adalah agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya bermanfaat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.
4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervisi.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

Menurut Desseler (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.

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kepegawaian atau manajemen personalia

2.1.2. Motivasi

2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak.

Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhankebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi adalah salah satu faktor paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja. Teori Motivasi telah dibahas dan dikonsepsi oleh berbagai peneliti. Tingkat motivasi seorang individu atau tim diberikan dalam tugas atau pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi.

Dalam penelitian terbaru, motivasi didefinisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013)

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi.

2.1.2.2. Teori Motivasi Kerja

1. Teori Motivasi Berprestasi McClelland

Dikemukakan oleh Mc Clelland dalam Anwar Prabu (2011:94) mengemukakan bahwa motivasi seseorang sangat ditentukan oleh “ Virus mental “ yang ada pada dirinya, virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang yang mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari 3 dorongan kemampuan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (Need for Achievement)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power)
- c. Kebutuhan akan Afiliasi (Need for Affiliation)

Berdasarkan teori McClelland tersebut sangat penting dibinanya virus mental manajer dengan cara mengembangkan potensi yang dimiliki mereka melalui lingkungan kerja secara efektif agar terwujudnya produktifitas perusahaan yang berkualitas tinggi dan tercapainya tujuan utama organisasi.

2. Teori ERG dari Clayton P.Alderfer

Apabila kita mengutarakanya menurut kebutuhan tingkat terendah tingkat tertinggi, maka kebutuhan-kebutuhan yang dimaksud adalah:

- a. Kebutuhan-kebutuhan akan eksistensi (Existence=E) 47
- b. Kebutuhan-kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain (Relatedness=R)
- c. Kebutuhan-kebutuhan akan pertumbuhan (Growth Needs=G)

2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indicator motivasi dari teori Abraham Maslow. Ia membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan, yaitu: Fisiologis (rasa lapar, haus, seksual dan kebutuhan fisik lainnya), rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional), social (rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan, dan persahabatan), penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal), dan aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri).

2.1.2.4. Lingkungan Kerja

2.1.2.5. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97): ‘Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut A.S. Munandar (2010:288) menyatakan: 22 ‘Lingkungan kerja fisik dan sosial yang meliputi kondisi fisik, ruang, tempat, peralatan kerja, jenis pekerjaan, atasan, rekan kerja, bawahan, orang di luar perusahaan, budaya perusahaan, kebijakan, dan peraturan perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan

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

2.1.2.6. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini :

a. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak 24 dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat.

b. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus.

c. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran.

d. Suhu

Udara di ruangan Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat

digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

e. Fasilitas

Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya.

f. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut A.S. Munandar (2010:288) menyatakan bahwa Dimensi Lingkungan Kerja Non-Fisik terdiri dari beberapa indikator di bawah ini:

a. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang

harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan dan perubahan kinerja karyawan tersebut.

b. Hubungan bawahan

Hubungan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

c. Hubungan atasan

Hubungan dengan atasan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghormati antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghormati akan menimbulkan suasana yang kondusif diantara individu masing-masing.

d. Iklim kerja yang dinamis

Suasana kerja yang ada di perusahaan mempunyai iklim kerja yang dinamis sehingga seluruh karyawan selalu menerima setiap ada perubahan. Dengan adanya perubahan sebuah perusahaan bisa lebih maju dan berkembang.

e. Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

f. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan adalah ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh Direksi sebagai pegangan manajemen dalam melaksanakan kegiatan usaha, yang mana kebijakan tersebut harus dilaksanakan oleh karyawannya.

g. Peraturan-peraturan

Peraturan merupakan pedoman agar manusia hidup tertib dan teratur. Jika tidak terdapat peraturan, manusia bisa bertindak sewenang-wenang, tanpa kendali, dan sulit diatur. Peraturan yang ada di perusahaan harus mengikat kepada karyawannya dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

2.1.2.7. Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau–bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau – buan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau–bauan yang terjadi terus–menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau–bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM)

Dari dua pendapat yang berbeda yaitu dari Nitisemito dan Sedarmayanti (2009 : 28) tentang lingkungan kerja yang diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja.

Dari dua pendapat berbeda peneliti mengambil indicator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.1.2.8. Pengertian Kinerja

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Didalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya Mangkunegara (2013). Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian.

2.1.2.9. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Berikut faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Jadi, jika seorang pemimpin atau karyawan tersebut mempunyai potensi atau keahlian dalam bekerja di suatu organisasi bisa jadi akan meningkatkan kemajuan dari organisasi tersebut.
2. Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Widodo (2015) adalah sebagai berikut:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai.

2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Motivasi: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini”?

2.1.2.10. Indikator Kinerja Karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja karyawan, menurut Simamora dalam Ade (2014), diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan.
2. Kualitas hasil kerja, yaitu yang meliputi kesesuaian produksi kegiatan dengan acuan ketentuan yang berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan maupun rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peniliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Emilia Noviani Asta Sari (2009)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial 18,49 %
2	Dwi Septianto (2010)	Pengaruh Lingkungan kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pataya Raya, Semarang.	Terdapat pengaruh negatif yang Signifikan antara variable stress kerja dengan variable kinerja karyawan
3	Ibriati Kartika Alimuddin (2012)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar.	Motivasi eksternal dan internal berpengaruh secara maksimal terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan uji koefisien determinasi yakni sebesar 47% dipengaruhi oleh kedua variasi tersebut, sedangkan 53% dipengaruhi oleh factor lain
4	Novita Rahmawati (2014)	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pku Aisyiyah Boyolali.	Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin baik. Seacara bersama – sama (Simultan) variable lingkungan kerja dan motivasi kerja dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperoleh hasil Koefisien Determinasi (R^2) 48,6 %
5	Harmusa Oktaviani, (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang.	Hasil analisis menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,426

2.3. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan secara efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuann perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan menjadi baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti akan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan , adanya rasa social seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan / pencahayaan yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Sehingga hubungan faktor–faktor tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Hubungan motivasi dengan kinerja

Banyak variable yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Simamora (dalam mangkunegara, 2005 : 14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Teori pengharapan dari vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut : “ Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakinkan bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan memungkinkan karyawan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

2. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja

Menurut Mangkunegara (2004:68) lingkungan kerja yang mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Nitisemito (200:17-173), perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut IndraL vin yang mengutip dari pernyataan Prof Myoon Woo Lee sang pencetus teori W dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreatifitas.

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2006:71). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggaran dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diatas, maka perumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh positif Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

H2 : Ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

BAB 3
METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

3.1.1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan pada Kantor Operasional PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. Jl. Tlajung Udik No.279, Tlajung Udik, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat 16962.

3.1.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dilakukan mulai bulan Oktober sampai minggu kedua bulan desember 2018.

Tabel 3.1
Rencana Penelitian

Kegiatan	Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Pelaporan												

3.2. Desain Penelitian

Menurut sugiono (2009 : 60), “ Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variable yang akan dianalisis, yaitu :

- Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen ini sering disebut variable stimulus, predictor atau antecedent. Dalam Bahasa Indonesia disebut sebagai variable bebas.

Menurut sugiono (2009:59) “ Variabel bebas adalah variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable terikat “. Dalam penelitian ini terdapat dua variable bebas, yaitu variable X1 adalah Motivasi dan variable X2 adalah Lingkungan Kerja.

- Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut output, kriteria atau konsekuen. Dalam Bahasa Indonesia disebut variable terikat. Menurut Sugiono (2009:59). “ Variabel terikat merupakan variable yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variable bebas “. Dalam penelitian ini terdapat satu variable terikat atau disebut variable Y, yaitu Kinerja Karyawan

3.3. Operasionalisasi Variabel

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

Tabel 3.2
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Motivasi (X_1) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Malayu S,P dalam Suntoto Danang (2012:191)	1) Kemauan 2) Keterampilan 3) Kewajiban 4) Membentuk Keahlian 5) Tanggung Jawab	Likert	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Lingkungan Kerja (X_2) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang deimbankan kepadanya. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97)	1) Suasana Kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedia Fasilitas Kerja 4) Pencahayaan 5) Sirkulasi Udara 6) Kebisingan 7) Bau-Bauan 8) Keamanan	Likert	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai	1) Kualiatas 2) Kuantitas 3) Keandalan 4) Kehadiran	Likert	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2013)	5) Kemampuan Bekerjasama		
---	--------------------------	--	--

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiono (2010:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor operasional PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. sejumlah 168 responden.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian karyawan PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

Berdasarkan syarat minimal dari buku Sugiono, minimal sampel adalah 30 responden. Maka sampel pada proposal ini lebih baik diambil sebanyak 103 karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan dalam kelancaran dan keberhasilan dalam suatu penelitian.

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Sugiyono (2014 : 137) menyatakan bahwa Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik biar dibandingkan dengan teknik lain yaitu wawancara dan kuisisioner. Wawancara dan kuisisioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka obesrvasi tidak terbatas orang, tetapi pada obyek-obyek alam lainnya. Teknik pengumpulan data observasi digunakan, ketika penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis dibutuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada kantor operasional PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

2. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2014 :137) Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tulisan kepada responden untuk dijawabnya

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.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation) $>$ 0,3.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauhmana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

Kategori instrument penelitian dalam penelitian ini menggunakan skala Likert.

Tabel 3.3
Kategori Skala Likert

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

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis Regresi Berganda

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

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis 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.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square (R^2), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Motivasi

b_2 = Koefisien Regresi Kompensasi

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien regresi b_1 menunjukkan besar dan arah pengaruh Motivasi terhadap

Kinerja Karyawan sedangkan nilai koefisien regresi b_2 menunjukkan besar dan arah pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan.

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resource, Tbk. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : \rho = 0$: model tidak baik/tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: model baik/layak

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

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

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 terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. 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. Mitra Internasional Resources, Tbk.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk. 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 ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$).

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Internasional Resources, Tbk

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum

1) Sejarah Singkat PT. Mitra International Resources, Tbk.

Perseroan didirikan pada tanggal 24 April 1979 dengan nama PT Mitra Rajasa berdasarkan Akta No. 285 yang dibuat dihadapan Ridwan Suselo SH, Notaris di Jakarta, yang kemudian berturut-turut diubah dengan Akta No. 352 tanggal 31 Mei 1979 dan Akta No. 173 tanggal 13 Juli 1979, keduanya dibuat dihadapan Notaris yang sama. Akte pendirian Perseroan telah mendapat persetujuan Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan Surat Keputusan No. Y.A.5/377/14 tanggal 12 Oktober 1979 dan diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia No. 45 Tambahan No 387 tertanggal 3 Juni 1980. Perseroan melakukan transformasi dengan menjadi Perusahaan Publik yang tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak tanggal 30 Januari 1997 dengan kode "MIRA". Perseroan merupakan perusahaan pengangkutan truk pertama yang mencatatkan sahamnya di Bursa Efek Indonesia.

Pada tanggal 2 Oktober 2009 nama Perseroan berubah menjadi PT Mitra International Resources Tbk menyusul langkah Perseroan memasuki bisnis di industri oil and gas melalui Entitas Anak.

Sesuai dengan ketentuan anggaran dasar Perseroan, kegiatan usaha Perseroan adalah menjalankan usaha di bidang bidang pengangkutan darat,

perdagangan, jasa, pembangunan, pertambangan dan perindustrian. Perseroan memulai kiprahnya dalam industri transportasi dengan melayani pengangkutan semen kantong dari pabrikan semen dengan menggunakan armada truk. Seiring dengan perkembangan industri di Indonesia, Perseroan terus memperluas layanan dengan memberikan layanan untuk pengangkutan berbagai jenis barang yang mencakup berbagai wilayah di Pulau Jawa.

Pada saat ini, Perseroan telah memperoleh kepercayaan untuk menjadi penyedia utama jasa pengangkutan dari beberapa produsen semen terkemuka di Indonesia untuk menangani distribusi produk barang tersebut di wilayah Pulau Jawa. Di luar pabrikan semen, Perseroan juga memberikan layanan eksklusif kepada produsen air minum dalam kemasan terkemuka.

2) Visi

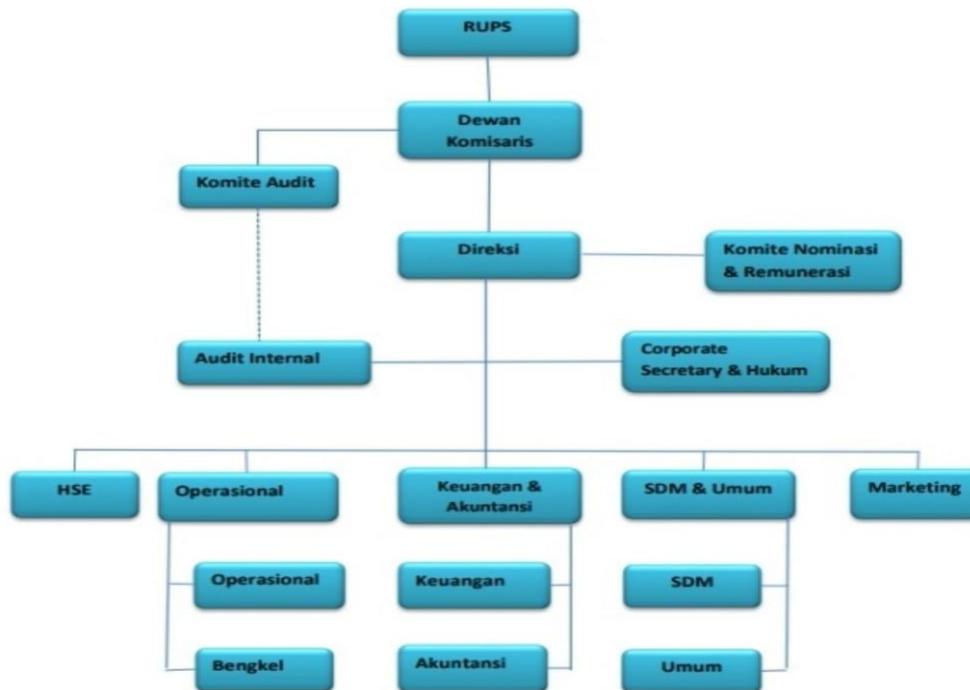
Menjadi perusahaan transportasi dan logistik terkemuka di Indonesia

3) Misi

Menyediakan jasa transportasi dan logistik di Indonesia yang handal dan kompetitif, senantiasa memberikan layanan profesional kepada pelanggan, serta memberikan nilai yang maksimal bagi Pemegang Saham.

4) Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



4.1.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 103 orang karyawan PT. Mitra International Resources, Tbk. Untuk memahami lebih jauh mengenai responden penelitian, terlebih dahulu penulis menganalisis karakteristik responden berdasarkan usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Terdapat 3 Karakteristik responden, yaitu:

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan usia:

Tabel 4.1
Data Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent
Valid < 30 TAHUN	15	14.6%
31-40TAHUN	40	38.8%
41-50 TAHUN	42	40.8%
>50 TAHUN	6	5.8%
Total	103	100.0%

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan data diatas , diketahui bahwa jumlah responden berusia kurang dari 30 Tahun sebanyak 15 Orang atau 14,6%, jumlah responden berusia 31-40 Tahun sebanyak 40 Orang atau 38.8%, Jumlah responden berusia 41-50Tahun sebanyak 42 orang atau 40,8%, jumlah responden berusia lebih dari 50 Tahun sebanyak 6 orang atau 5,8% .

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan terakhir :

Tabel 4.2
Data Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent
Valid SMA	63	61.2%
S1	39	37.9%
S2	1	1.0%
Total	103	100.0%

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 63 Orang atau 61,2%, S1 sebanyak 39 Orang atau 37,9%, sedangkan S2 hanya 1 orang atau 1.0%.

Pada Tabel berikut ini menunjukkan pengelompokan responden berdasarkan Masa Kerja :

Tabel 4.3
Data Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent
Valid 1-5 TAHUN	23	22.3%
5-10 TAHUN	36	35.0%
10-15 TAHUN	27	26.2%
> 15 TAHUN	17	16.5%
Total	103	100.0%

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa responden yang memiliki masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 23 Orang atau 22,3%, 5-10Tahun sebanyak 36 Orang atau 35,0%, 10-15 Tahun sebanyak 27 Orang, Lebih dari 15 Tahun sebanyak 17 Orang atau 16,5%.

4.1.3. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variable yang diteliti. 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 Variabel Motivasi (X1)
 - a. Data variable Motivasi diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10 Validitas variable Motivasi diuji dengan membandingkan nilai r_{hitung} (kolom Correted Item-Total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r_{tabel} Jika nilai $r \geq 0,193$ 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 ($0,823 > 0,60$) maka variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

NO	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
X1.1	0.395	0.193	Valid
X1.2	0.291	0.193	Valid
X1.3	0.475	0.193	Valid
X1.4	0.519	0.193	Valid
X1.5	0.643	0.193	Valid
X1.6	0.642	0.193	Valid
X1.7	0.530	0.193	Valid
X1.8	0.536	0.193	Valid
X1.9	0.514	0.193	Valid
X1.10	0.542	0.193	Valid

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Varibel 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 Correlated Item-Total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r tabel jika nilai $r > 0,193$ 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 ($0,926 > 0,60$) maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

NO	R. Hitung	R. Tabel	Keterangan
X2.1	0.729	0.193	Valid
X2.2	0.701	0.193	Valid
X2.3	0.764	0.193	Valid
X2.4	0.748	0.193	Valid
X2.5	0.737	0.193	Valid
X2.6	0.725	0.193	Valid
X2.7	0.707	0.193	Valid
X2.8	0.683	0.193	Valid
X2.9	0.623	0.193	Valid

x2.10	0.733	0.193	Valid
-------	-------	-------	-------

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

a. Data variable Kinerja diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel Kinerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil Output SPSS dengan nilai r tabel jika nilai $r > 0,193$ 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 Lingkungan Kerja mendapat nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,901 > 0,60$) maka variabel Kinerja dinyatakan reliabel

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

NO	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Y1	0.724	0.193	Valid
Y2	0.705	0.193	Valid
Y3	0.763	0.193	Valid
Y4	0.718	0.193	Valid
Y5	0.466	0.193	Valid
Y6	0.613	0.193	Valid
Y7	0.614	0.193	Valid
Y8	0.723	0.193	Valid

Y9	0.659	0.193	Valid
Y10	0.555	0.193	Valid

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

4.1.4. 4Deskripsi Jawaban Responden

1. Deskripsi Variabel Motivasi

Dalam penelitian ini diajukan 10 Pernyataan terhadap 103 responden. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.1 10
Deskripsi Variabel Motivasi (X1)

Variabel /Indikator	Rata-Rata (a)	Nilai Max (b)	Presentase(%) (a/b*100%)
X1.1	4.4	5	88
X1.2	4.5	5	90
X1.3	4.5	5	90
X1.4	4.3	5	86
X1.5	4.4	5	88
X1.6	4.3	5	86
X1.7	4.5	5	90
X1.8	4.4	5	88
X1.9	4.5	5	90
X1.10	4.4	5	88

Dari hasil nilai pernyataan responden mengenai motivasi pada Tabel 4.10 Diatas dapat dilihat nilai presentase terendahnya yaitu 86%, dimana nilai tersebut sudah baik tetapi masih ada beberapa responden yang merasa kurang setuju akan pernyataan bekerja untuk jaminan karir dan bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan dan untuk nilai tetinggi nya sebesar 90%.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini diajukan 10 Pernyataan terhadap 103 responden. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel /Indikator	Rata-Rata (a)	Nilai Max (b)	Presentase(%) (a/b*100%)
X2.1	4.2	5	84
X2.2	4.2	5	85
X2.3	4.2	5	84
X2.4	4.3	5	86
X2.5	4.3	5	87
X2.6	4.3	5	87
X2.7	4.3	5	87
X2.8	4.4	5	88
X2.9	4.4	5	89
X2.10	4.5	5	90

Dari hasil nilai pernyataan responden mengenai Lingkungan Kerja pada Tabel 4.11 Diatas dapat dilihat nilai presentase terendah yaitu 84% dimana nilai tersebut sudah baik tetapi masih ada beberapa responden yang merasa kurang setuju akan

pernyataan ruang kerja yang tersusun rapih, dan ventilasi udara yang cukup baik.

Sedangkan untuk nilai tertingginya sebesar 90 %

3. Deskripsi Variabel Kinerja

Dalam penelitian ini diajukan 10 Pernyataan terhadap 103 responden. Dari hasil tanggapan responden dapat diketahui bahwa rata-rata responden menjawab pernyataan dalam kuesioner yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Variabel /Indikator	Rata-Rata (a)	Nilai Max (b)	Presentase(%) (a/b*100%)
Y.1	4.4	5	88
Y.2	4.3	5	86
Y.3	4.5	5	90
Y.4	4.4	5	88
Y.5	4.5	5	90
Y.6	4.4	5	88
Y.7	4.4	5	88
Y.8	4.4	5	88
Y.9	4.5	5	90
Y.10	4.6	5	92

Dari hasil nilai pernyataan responden mengenai Kinerja pada Tabel 4.12 Diatas dapat dilihat nilai presentase terendah yaitu 86% dimana nilai tersebut sudah baik tetapi masih ada beberapa responden yang merasa kurang setuju akan pernyataan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan. Dan untuk nilai tertingginya sebesar 92%.

4.1.5. Analisis Data

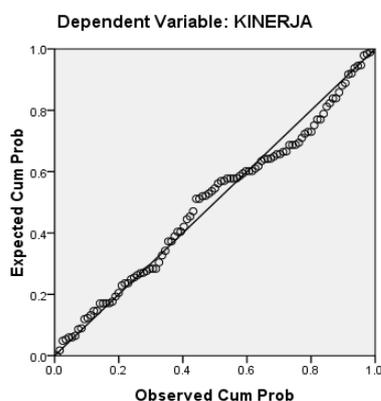
1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memenuhi asumsi regresi yang menyarankan data harus berdistribusi normal, apabila model regresi regresi tidak berdistribusi normal maka kesimpulan dari uji t masih meragukan. Karena uji t diturunkan dari distribusi normal. Menurut Ghozali (2011:160) uji normalitas bertujuan apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai konstribusi 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 4.2
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolonieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan yang lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolonieritas 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 4.13
Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.450	3.648		3.413	.001		
	MOTIVASI	.335	.098	.291	3.402	.001	.673	1.486
	LINGKUNGAN KERJA	.400	.068	.505	5.913	.000	.673	1.486

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel Kinerja Karyawan tidak terdapat gangguan masalah multikolonieritas. Hal tersebut dapat dilihat pada nilai tolerance nya di atas 0,10 (niai tolerance berkisar 0,673), begitu juga dengan

nilai *value inflation faktor (VIF)* tidak ada yang diatas 10 (nilai VIF berkisar antara 1,119).

3. 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 4.14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.498	3.197	2.403

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Berdasarkan tabel 4.11 pada uji autokorelasi, dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar . 2.403 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 30 sampel (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka tabel *Durbin Watson* akan diperoleh nilai batas bawah (dl) yaitu 1,2837 dan nilai batas atas (du) adalah 1,5666.

Nilai DW yaitu 2.403 lebih besar dari batas atas (du) 1,5666 dan kurang dari $4-1 \cdot 1,5666$ ($4-du$). Jika dilihat dari pengambilan keputusan, hasilnya termasuk dalam ketentuan $du \leq d \leq (4-du)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa $1,5666 \leq 2,403 \leq (4-1,5666)$ 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.

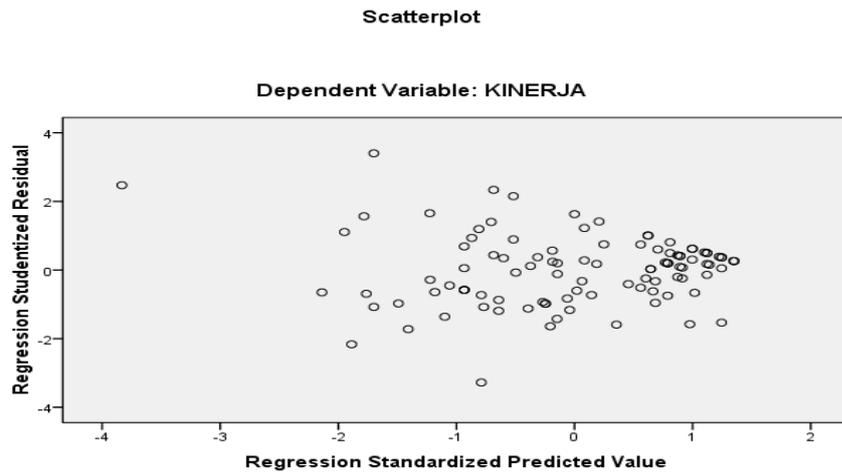
4. Uji Heteroskedastisitas

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 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

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 4.1 15
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.498	3.197

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

Dari tabel model summary diatas maka diperoleh nilai koefisien determinasi ganda (Adjusted R Square) sebesar 0.508. Nilai R² = 0.508 menunjukkan bahwa X1 Motivasi dan X2 Lingkungan Kerja dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 50,8% variasi Y sedangkan 49,2% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.1 16

Anova

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.021	2	528.010	51.656	.000 ^a
	Residual	1022.173	100	10.222		
	Total	2078.194	102			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

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

Tabel 4.1 17
Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	12.450	3.648		3.413	.001
	MOTIVASI	.335	.098	.291	3.402	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.400	.068	.505	5.913	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber:Output SPSS 16.0, data yang diolah 2019

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

$$Y = 12,450 + 0,335X_1 + 0,400X_2$$

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

- Nilai konstanta sebesar $a = 12,450$, artinya bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap konstan maka Y akan bernilai positif.

- Nilai koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,335$ menunjukkan bahwa X1 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,400$ menunjukkan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dengan arah positif.

4.1.6. Pengujian Hipotesis

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

$H_0 : \rho = 0$: tidak layak

$H_a : \rho \neq 0$: ada layak

Dari tabel anova di atas memiliki nilai probabilitas F sebesar 0,000. Karena nilai $\text{Sig } F < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka model persamaan regresi pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian ini layak, sehingga diterima dan layak untuk menunjukkan pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

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

1. Uji Hipotesis 1: Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra International Resources, Tbk. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar

$b_1 = 0,335$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 12,450 + 0,335x_1 + 0,400x_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{1o} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

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

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Motivasi (X1) sebesar = 0,001 oleh karena nilai Sig t $0,001 < 0,05$ dan nilai $b_1 \neq 0$, maka H_{1o} ditolak dan H_{1a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

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

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra International Resources, Tbk. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $b_2 = 0.400$ pada model persamaan regresi linier ganda $\hat{Y} = 12,450 + 0,335x_1 + 0,400x_2$. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{2o} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

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

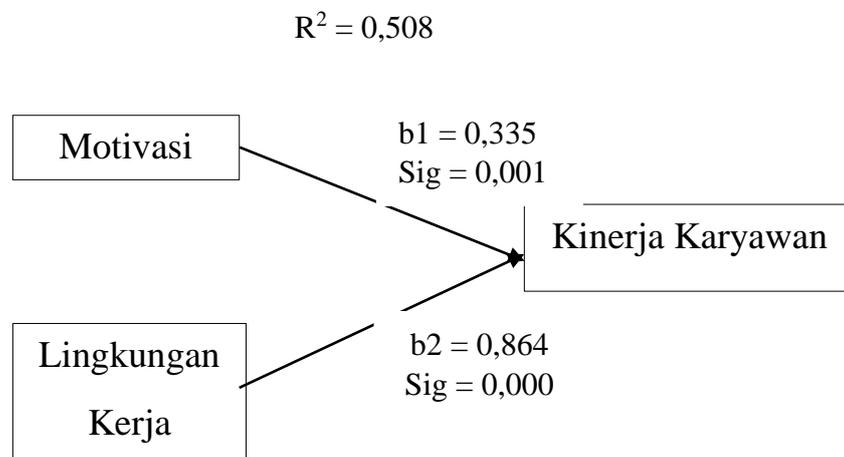
Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, maka nilai Sig t untuk Lingkungan Kerja (X2) sebesar = 0,000, oleh karena nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dan nilai $b_2 \neq 0$, maka H_{2o} ditolak dan H_{2a} diterima, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.2. Pembahasan

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

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

Gambar 4.4
Rangkuman Hasil Nilai



Berdasarkan hasil analisis penelitian menggunakan metode statistik, sehingga dapat diketahui makna pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Mitra International Resources, Tbk. Penelitian ini melibatkan 103 orang

responden karyawan pada PT. Mitra International Resources, Tbk. Kemudian untuk menguji keseluruhan perhitungan statistik dilakukan dengan menggunakan alat bantu komputer melalui program SPSS versi 16.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Bahwa Motivasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Ibriarti Kartika Alimudin (2012) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Novita Rahmawati (2014) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai semakin baik

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Emilia Noviani Asta Sari (2009) yang dalam penelitiannya mengatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap 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. Mitra International Resources, Tbk. sebagai berikut :

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra International Resources, Tbk. Koefisien bernilai positif, maka terjadi hubungan positif antara Motivasi dengan kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra International Resources, Tbk. Koefisien bernilai positif, maka terjadi hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja karyawan.

5.2. Saran

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

1. Berdasarkan deskripsi statistic jawaban responden untuk Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja rata-rata jawaban responden sudah mencapai nilai diatas 80%. Nilai tersebut sudah cukup baik sehingga PT. Mitra International Resources, Tbk perlu mempertahankan indicator Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja yang sudah ada diperusahaan. Namun perusahaan juga perlu memperhatikan akan lingkungan kerja seperti ventilasi yang kurang baik diruangan kerja. Karena, masih ada beberapa responden yang masih menilai buruk ventilasi di lingkungan kerja PT. Mitra International Resources, Tbk.
2. Disarankan bagi peniliti lain yang mengkaji pokok permasalahan yang sama agar menggunakan indicator-indikator lain agar wawasan dan pengetahuan mengenai Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan semakin bertambah

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2006). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit. PT. Refika Aditama.
- Alimuddin, Ibriarti Kartika. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makasar.
- Arta, A.K. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Benyamin Molan*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallind
- Chukmuwa, E.M & Obiefuna O, (2014) *Effect Of Motivation On Employee Productivity A Study Of Manufacturing Companies in Nweni*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPF
- Oktaviani, Harmusa. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sumber Rejeki Rembang*.
- Pamela, A, O dan Oloko (2015). *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks In Kenya : A Case Study Of Kenya Commercial Bank in Mogori County*. Journal Of Human Resource studies. Vol. 5 No. 2
- Rahmawati, Novita. (2014). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pku Aisyiyah Boyolali*.
- Sari, Emilia Noviani Asta Sari. (2009) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*
- Septianto, Dewi. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pattaya Raya, Tbk Cabang Makasar*.
- Siagian, Sondang.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simmamora, Sutrisno (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja* . Jakarta : Rajawali Press.

Lampiran 1

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
KANTOR OPERASIONAL PT. MITRA INTERNASIONAL
RESOURCES, Tbk.**

KUESIONER

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



Oleh :

OCTAVIA BUNGA TAFFANA

NIM : 2015511169

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2019**

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepada Yth

Karyawan/ti PT. Mitra International

Resources, Tbk.

Di tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir (skripsi) saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada kantor operasional PT. Mitra International Resources, Tbk, saya mahasiswa jurusan manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada STIE IPWIJA bermaksud meminta bantuan Bapak/Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner yang akan diberikan. Hal ini dilakukan guna mendapatkan data dari Bapak/Ibu sebagai acuan untuk menyelesaikan Tugas Akhir yang sedang saya jalani.

Dalam pengisian ini, diharapkan Bapak/Ibu mengisi sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu yang sebenarnya. Dalam hal ini tidak ada jawaban yang salah (semua benar). Adapun kuesioner yang bapak/Ibu isi, terjamin kerahasiaannya. Atas perhatian, bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih

Bogor, Juli 2019

Octavia Bunga Taffana

A. Identitas Responden.

Nama Responden :
 Usia : a. 15-30tahun b. 31-45 tahun c. 46-60tahun
 Pendidikan Terakhir : SMP/SMA/S1/S2
 Masa Kerja : a. 1-10 tahun b. 11-20 tahun c. lebih dari 20 tahun

B. Cara Pengisian Kuesioner

Pada halaman berikut terdapat sejumlah pernyataan. Bapak/Ibu diminta untuk memberikan gambaran nilai paling sesuai dengan keadaan ketika Bapak/Ibu bekerja pada PT. Mitra Interntional Resources, Tbk. dengan cara memberi tanda silang (X) pada kolom-kolom nilai yang telah tersedia, sesuai dengan pilihan nilai Bapak/Ibu. Terdapat 5 skala nilai dalam penelitian kuesioner ini dengan keterangan sebagai berikut:

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

Contoh :

No	Pertanyaan	Item Nilai				
1	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani	SS	S	N	TS	STS

KUESIONER PENELITIAN

MOTIVASI (X1)

No	Pertanyaan Motivasi	SS	S	N	TS	STS
1	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier di perusahaan					
2	Saya bertanggung jawab atas kedudukan yang saya jalani					
3	Saya bertanggung jawab atas suatu tugas atau pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya bekerja untuk memenuhi semua kebutuhan saya					
5	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jaminan karier diperusahaan					
6	Saya bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya bersemangat jika diberikan tugas oleh atasan					
8	Saya berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan sampai dengan tuntas					
9	Saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan					
10	Saya sadar kehadiran adalah kewajiban para karyawan					

KUESIONER PENELITIAN

LINGKUNGAN KERJA (X2)

No	Pertanyaan Lingkungan Kerja	SS	S	R	TS	STS
1	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					
2	Sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup					
3	Ventilasi ditempat kerja cukup baik					
4	Pencahayaan ditempat kerja sudah sesuai kebutuhan					
5	Pencahayaan ditempat kerja membantu saya menyelesaikan pekerjaan					
6	Tempat kerja saya bersih					
7	Satuan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman					
8	Saya bekerja sama dengan setiap rekan kerja					
9	Karyawan bersikap ramah dengan seluruh bawahan					
10	Tim kompak dalam bekerja					

KUESIONER PENELITIAN

KINERJA (Y)

No	Pertanyaan Kinerja Karyawan	SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target yang ditentukan perusahaan.					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan					
3	Saya teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4	Hasil kerja saya memenuhi standar di perusahaan.					
5	Saya memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang saya lakukan.					
6	Saya menguasai pekerjaan yang sedang saya jalani.					
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan yang diembankan atasan					
8	Saya bersedia menyelesaikan masalah pekerjaan					
9	Saya bersedia memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela					
10	Saya tidak menunda pekerjaan.					

NO	Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	4	5	4	3	5	5	4	4	40
2	4	5	5	5	4	3	5	3	3	2	39
3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
5	5	5	5	3	4	3	4	4	5	5	43
6	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	44
7	3	4	5	3	4	3	5	5	5	5	42
8	2	4	4	2	5	3	5	5	4	4	38
9	3	5	5	4	4	3	5	5	5	5	44
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
12	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
13	5	5	5	3	5	3	5	5	3	4	43
14	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	42
15	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	38
16	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	46
17	3	4	4	2	4	4	4	4	5	5	39
18	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	32
19	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	44
20	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	41
21	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38
25	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4	41
26	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	40
27	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
28	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
29	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	41
30	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	43
31	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	44
32	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
33	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	47
34	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
35	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	45

NO	Jawaban Responden Variabel Motivasi (X1)										TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
36	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	46
37	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
39	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	45
40	4	5	5	3	4	3	4	5	5	3	41
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	42
43	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	45
44	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	46
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	47
46	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
47	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	45
48	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
49	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
50	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
51	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
53	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
54	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48
55	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
56	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	46
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
59	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
60	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
61	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
62	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	47
63	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
64	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
66	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	47
67	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
68	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
69	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
70	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	46

NO	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)										TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50

NO	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	TOTAL
----	--	-------

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

NO	Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	TOTAL
----	--	-------

NO	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	45
2	2	2	3	3	4	3	4	4	4	3	32
3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	44
5	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	37
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
7	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	39
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	45
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	43
15	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	40
18	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	44
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
24	4	1	3	3	4	4	3	3	3	4	32
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
26	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	39
27	4	3	5	4	4	4	3	4	4	5	40
28	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
29	4	4	4	4	5	5	3	3	2	2	36
30	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
31	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
32	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	46
33	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
34	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	45
35	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45

NO	Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y)										TOTAL
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
36	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
37	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
38	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	48
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	42
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	40
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
44	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	45
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
47	3	3	4	3	5	4	3	3	3	4	35
48	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
49	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
50	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
51	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
52	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41
53	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
54	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	46
55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
56	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	46
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
62	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
63	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
65	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
66	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
68	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
69	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
70	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	46

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	40.37	12.474	.395	.819
X1.2	40.26	13.286	.291	.827
X1.3	40.25	12.825	.475	.811
X1.4	40.39	11.825	.519	.806
X1.5	40.32	11.647	.643	.793
X1.6	40.48	11.183	.642	.791
X1.7	40.25	12.311	.530	.805
X1.8	40.25	12.449	.536	.805
X1.9	40.25	12.370	.514	.807
X1.10	40.29	11.695	.542	.804

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	10

Uji Validitas dan Reliabilitas 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	39.37	26.314	.729	.917
X2.2	39.31	26.550	.701	.919
X2.3	39.34	25.462	.764	.915
X2.4	39.23	25.455	.748	.916
X2.5	39.21	26.307	.737	.917
X2.6	39.19	26.687	.725	.917
X2.7	39.21	26.836	.707	.918
X2.8	39.14	27.354	.683	.920
X2.9	39.11	28.057	.623	.923
X2.10	39.04	26.900	.733	.917

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

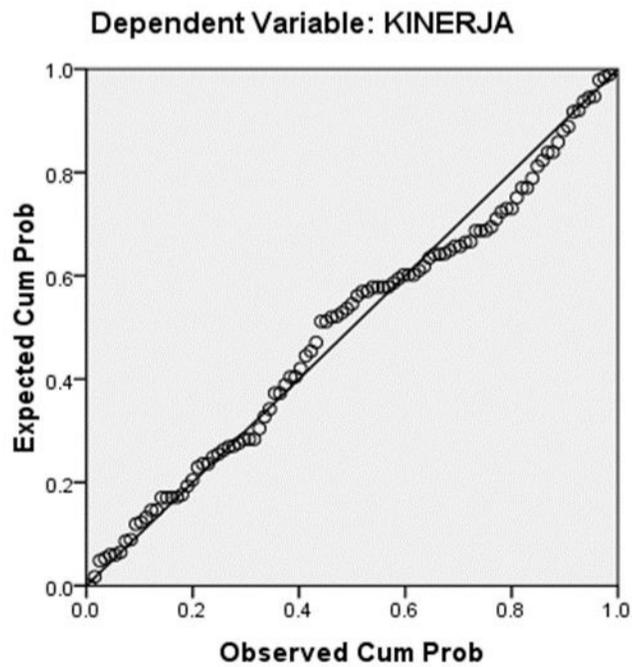
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	40.38	16.257	.724	.886
Y.2	40.53	15.871	.705	.888
Y.3	40.34	16.806	.763	.884
Y.4	40.44	16.808	.718	.887
Y.5	40.31	18.395	.466	.901
Y.6	40.40	17.562	.613	.893
Y.7	40.42	16.905	.614	.893
Y.8	40.35	17.089	.723	.887
Y.9	40.35	16.669	.659	.890
Y.10	40.26	17.493	.555	.897

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	10

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.450	3.648		3.413	.001
	MOTIVASI	.335	.098	.291	3.402	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.400	.068	.505	5.913	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1056.021	2	528.010	51.656	.000 ^a
	Residual	1022.173	100	10.222		
	Total	2078.194	102			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.498	3.197

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Lampiran 10 Tabel r untuk $df = (1 - 100)$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066

38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633

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

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. BIODATA PRIBADI

1. Nama : Octavia Bunga Taffana
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 06 Oktober 1997
4. Kebangsaan : Indonesia
5. Status : Belum Menikah
6. Tinggi, Berat Badan : 159 cm, 55 kg
7. Agama : Islam
8. Alamat : Griya Bukit Jaya Blok C7 No 3, Gunung Putri - Bogor
9. No HP : +62822-9862-7959
10. Email : obtaffana06@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SDN 03 Tlajung Udik
2. SMP : SMP Semen Cibinong
3. SMA : SMAN 01 Gunung Putri
4. Perguruan Tinggi : STIE IPWI Jakarta Program Studi,
Manajemen S1