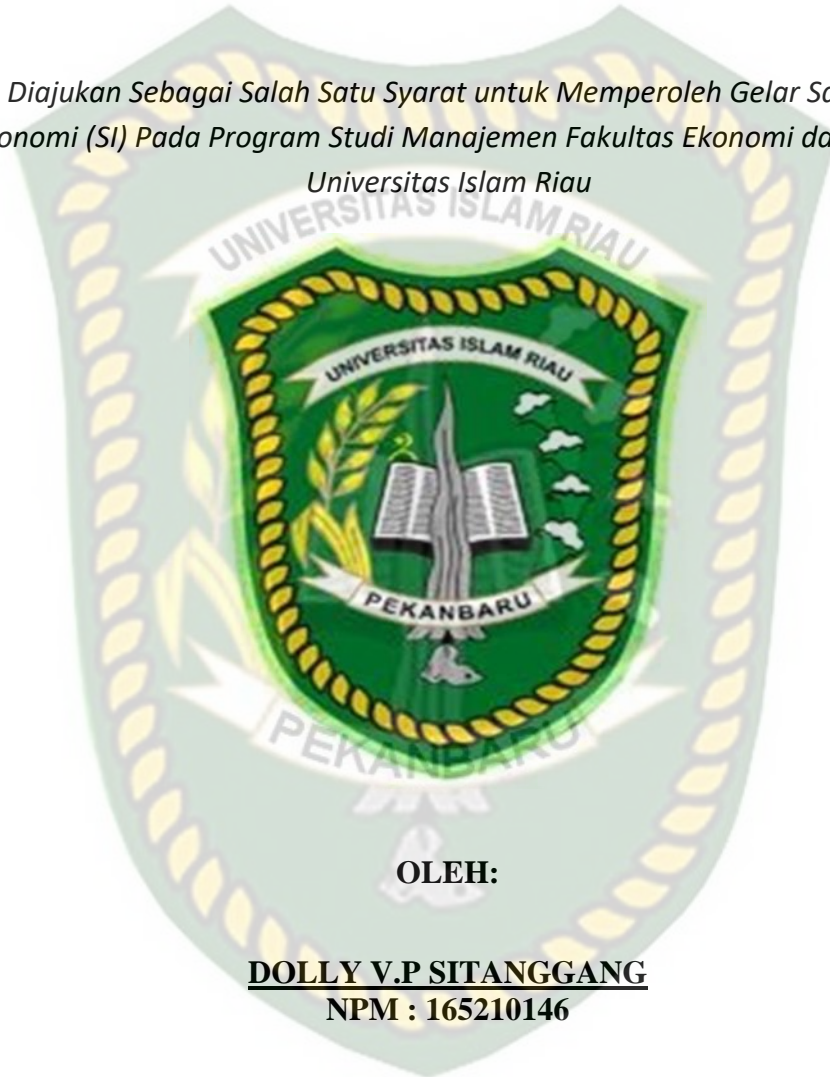


SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. AIR JERNIH PEKANBARU RIAU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SI) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau*



OLEH:

DOLLY V.P SITANGGANG
NPM : 165210146

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DOLLY VIKTOR PANDAPOTAN SITANGGANG
NPM : 165210146
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT.AIR
JERNIH PEKANBARU RIAU

Disahkan Oleh:
Pembimbing

Prof. Dr. Hj. Sri Inrastuti S., MM

Diketahui :

Dekan

(Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., AK., CA)

Ketua Program Studi



(Abd. Razak Jer, SE., M.Si)

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau No: 641/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 30 Juni 2021, Maka pada Hari Kamis 01 Juli 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2020/2021.

1. Nama : Dolly Viktor Pandapotan Sitanggang
2. NPM : 165210146
3. Program Studi : Manajemen S1
4. Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
5. Tanggal ujian : 01 Juli 2021
6. Waktu ujian : 60 menit.
7. Tempat ujian : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8. Lulus Yudicium/Nilai : **B+(72)**
9. Keterangan lain : Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
2. Dr. Haswari Hasan, SE., MM
3. Kamar Zaman, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)



Pekanbaru, 01 Juli 2021

Mengetahui
Dekan,

Dr. Firdaus AR, SE., M.Si, Ak., CA


UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

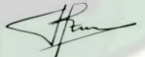

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Dolly Viktor Pandapotan Sitanggang
NPM : 165210146
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
Hari/Tanggal : Kamis 01 Juli 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Haswari Hasan, SE., MM		
2	Kamar Zaman, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

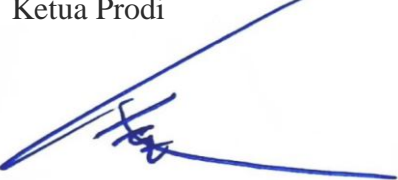
1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 01 Juli 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Dolly Viktor P Sitanggang
NPM : 165210146
Judul Proposal : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
Pembimbing : 1. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
Hari/Tanggal Seminar : Kamis 03 Desember 2020

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Ketua	1. 
2.	Dr. Haswari Hasan, SE., MM	Anggota	2. 
3.	Kamar Zaman, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 03 Desember 2020
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1166/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 15 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Prof.Dr.Dra.Hj. Sri Indrastuti, MM	Guru Besar, D/d	Pembimbing

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
N a m a : Dolly Viktor P Sitanggang
N P M : 165210146
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau
3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 16 September 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية البريوتية

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : fekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DOLLY VIKTOR PANDAPOTAN SITANGGANG**
NPM : **165210146**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN KANTOR PADA PT. AIR JERNIH PEKANBARU RIAU**
PEMBIMBING : **Prof. Dr. Sri Indrastuti, SE., MM**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu **28% (dua puluh delapan persen)** pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 13 Mei 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

Pekanbaru, 06 Agustus 2020

No : AJ/X.LL/92.08/2020
Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth :
Bpk/Ibu Ketua Jurusan S1 Ekonomi Manajemen
di –
Tempat

Dengan hormat,

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Karealitas Zagoto
Jabatan : General Manager

Menerangkan Bahwa

Nama : Dolly Viktor P Sitanggang
NPM : 165210146
Fakultas : Ekonomi Islam Riau
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen (S1)

Mengizinkan penelitian di perusahaan PT. Air Jernih dengan judul :

“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Jernih.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Hormat Kami,

PT. AIR JERNIH
An Agribusiness Company


Karealitas Zagoto
General Manager

ABSTRAK

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT.Air Jernih Pekanbaru Riau

Oleh :

Dolly V.P Sitanggang
NPM : 165210146

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel metode sensus yaitu seluruh dari populasi yang dijadikan peneliti untuk sampel penelitian yang berjumlah 49 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

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

ABSTRACT

The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT.Air Jernih Pekanbaru Riau Office

By :

Dolly V.P Sitanggang
NPM : 165210146

The purpose of this study aims to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance. The population in this study were all office employees of PT. Pekanbaru Riau clear water. The sampling technique in this study was to use a sample of the census method, namely all of the population used as researchers for the research sample, amounting to 49 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. Data analysis techniques in this study used descriptive and quantitative methods. The results of this study indicate that there is a positive correlation (relationship) between work environment variables and work motivation on the performance of the employees of the PT. Pekanbaru Riau clear water.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan serta kemudahan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu salawat dan salam buat junungan alam yakni Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat- Nya dari alam yang kurang berilmu pengetahuan menjadi berilmu pengetahuan.

Adapun maksud dan tujuan dari penulisan skripsi ini adalah sebagai tugas akhir penulis guna melengkapi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau ”

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bimbingan, pengarahan serta motivasi dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Bapak Prof Dr. Syafrinaldi.,SH.,MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau beserta Bapak Wakil Rektor I,II dan III Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Drs. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
3. Ibu selaku Pembimbing Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM sekaligus Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang dalam penulisan skripsi ini telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk membimbing serta mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini..
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran dan ilmu pengetahuan kepada penulis selama di bangku perkuliahan
5. Bapak dan Ibu Karyawan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar

serta bersedia mengurus segala kelengkapan administrasi penulis, sehingga penulis dapat menyajikan skripsi ini.

6. Yang tersanjung kedua Orang Tua penulis, Yang telah memberikan dukungan moral dan materi serta selalu mengiringi setiap langkah kehidupan penulis dan Do'a yang selalu diucapkan- Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk teman-teman terdekat yang sudah membantu saya untuk pembuatan skripsi, terimakasih juga saya ucapkan untuk keluarga besar "RW&RS" terutama kepada mereka yang mana telah banyak meluangkan waktunya untuk membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Pada akhirnya tiada kata yang lebih indah yang dapat diucapkan untuk mengungkapkan semua rasa syukur selain berdoa semoga apa yang diberikan dalam penyelesaian karya kecil ini mendapat balasan yang setimpal dari Allah SWT. Amin Ya Robal Alamin.

Pekanbaru, Juli 2021

Dolly Viktor P. Sitanggang

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Penelitian	8
1.3.2 Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	12
2.1 Lingkungan Kerja	12
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	19
2.1.3 Jenis Lingkungan Kerja	21
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	19
2.1.5 Perencanaan Lingkungan Kerja	21
2.2 Motivasi Kerja	23
2.2.1 Pengertian motivasi kerja	24
2.2.2 Indikator-indikator Motivasi Kerja	25
2.2.3 Jenis-jenis Motivasi Kerja	27
2.2.4 Aspek-aspek Motivasi Kerja	28
2.2.5 Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja	30

2.3	Kinerja	32
2.3.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	33
2.3.2	Indikator-indikator Kinerja	36
2.3.3	Dimensi Penilaian Kinerja	37
2.3.4	Penilaian Kinerja Karyawan	38
2.4	Penelitian Terdahulu.....	40
2.5	Kerangka Pemikiran	42
2.6	Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN.....		43
3.1	Lokasi / Objek Penelitian	43
3.2	Operasional Variabel Penelitian	43
3.3	Populasi Dan Sampel.....	45
3.4	Jenis dan Sumber Data	46
3.5	Teknik Pengumpulan Data	47
3.6	Teknik Analisis Data	47
3.6.1	Uji validitas dan Reabilitas	48
3.6.2	Uji Regresi Linear berganda	49
3.6.3	Uji koefisien determinasi (R^2)	50
3.6.4	Uji Normalitas	51
3.6.5	Uji Asumsi Klasik.....	51
3.6.6	Uji Parsial (Uji T).....	53
3.6.7	Uji Simultan (F).....	53
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN		54
4.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	54
4.2	Visi Dan Misi Perusahaan	55
4.2.1	Visi Perusahaan	55
4.2.2	Misi Perusahaan	56
4.3	Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.4	Aktivitas Perusahaan	60

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Karakteristik Responden	62
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia.....	63
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir.....	64
5.1.4 Responden berdasarkan Tingkat Lama Bekerja.....	65
5.2 Uji Kualitas Data	65
5.2.1 Uji Validitas	65
5.2.2 Uji Realibilitas	68
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	70
5.3.1 Lingkungan Kerja (X1).....	70
5.3.2 Motivasi Kerja (X2).....	77
5.3.3 Kinerja karyawan (Y).....	87
5.4 Hasil Analisis Data.....	93
5.4.1 Uji Normalitas.....	94
5.4.2 Uji Linieritas	95
5.4.3 Uji Multikolonieritas.....	96
5.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....	97
5.5 Analisis Data Penelitian	98
5.5.1 Regresi Linear Berganda.....	98
5.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	100
5.5.3 Uji Simultan (F)	101
5.5.4 Uji Koefisien Determinasi	103
5.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	103
5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	103
5.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	104
5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	105
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	106
6.1 Kesimpulan.....	106
6.2 Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA	108

Lampiran	109
----------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau 2019.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	63
Tabel 5.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir	64
Tabel 5.4 Responden Menurut Tingkat Lama Bekerja	65
Tabel 5.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)	66
Tabel 5.6 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)	67
Tabel 5.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	68
Tabel 5.8 Rekapitulasi Uji Reliabilitas	69
Tabel 5.9 Lingkungan Kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	70
Tabel 5.10 Saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman	71
Tabel 5.11 Saya Membangun Hubungan Kerja Baik Dengan Pimpinan Maupun Dengan Sesama Rekan Kerja	72
Tabel 5.12 Menurut Saya, Kesempatan Berprestasi Dalam Bekerja Terbuka Bagi Sesama Rekan Kerja.....	73
Tabel 5.13 Menurut Saya, Komunikasi Yang Baik Antara Rekan Kerja, Atasan Dengan Bawahan Dan Pelanggan Membantu Kelancaran Pelaksanaan Pekerjaan	74
Tabel 5.14 Perlengkapan Kerja Yang Ada Dibagian Tempat Saya Bekerja Telah Membantu Pelaksanaan Tugas-Tugas Saya	75
Tabel 5.15 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja	75
Tabel 5.16 Saya menikmati tantangan yang sulit.....	78

Tabel 5.17 Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	79
Tabel 5.18 Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	79
Tabel 5.19 Saya Menikmati Kepuasan Dari Penyelesaian Tugas Yang Sulit.....	80
Tabel 5.20 Saya Menikmati Tugas Yang Sulit	81
Tabel 5.21 Saya Suka Mempengaruhi Orang Lain Agar Mengikuti Cara Saya Melakukan Sesuatu.....	82
Tabel 5.22 Saya Cenderung Membangun Hubungan Yang Erat Dengan Para Rekan Kerja	83
Tabel 5.23 Saya Menikmati Menjadi Bagian Kelompok Dalam Organisasi	84
Tabel 5.24 Saya Lebih Menikmati Bekerja Sama Dengan Orang Lain Dari Pada Bekerja Sendiri	84
Tabel 5.25 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja	85
Tabel 5.26 Saya Mampu Mengidentifikasi Suatu Masalah	88
Tabel 5.27 Saya Menyelesaikan Semua Tugas Dalam Batas Waktu Yang Ditentukan	89
Tabel 5.28 Saya Memahami Tugas Serta Tanggung Jawab Yang Diberikan.....	90
Tabel 5.29 Saya Memiliki Sikap Kerja Yang Positif.....	90
Tabel 5.30 Saya Dapat Diandalkan Pada Setiap Kerja Yang Positif	91
Tabel 5.31 Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	92
Tabel 5.32 Uji Normalitas.....	94
Tabel 5.33 Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja	95
Tabel 5.34 Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja	96
Tabel 5.35 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas	96
Tabel 5.36 Hasil Regresi Linear Berganda	99
Tabel 5.37 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)	100
Tabel 5.38 Hasil Uji Simultan (F).....	102
Tabel 5.39 Hasil Koefisien Determinasi	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Air Jernih Pekanbaru Riau	58
Gambar 5.1 Uji Heteroskedastisitas.....	97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan akan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya, melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. **Simamora (1997).**

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan

kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai di waktu yang berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. **Nitisemito (1992)** menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja.. oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, pertukaran udara yang baik, lingkungan yang bersih, suasana karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, dan kesejahteraan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan memiliki semangat bekerja dan merasa nyaman dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan yang terjadi diperusahaan tersebut ialah lingkungan kerja didalam PT.Air Jernih Pekanbaru Riau dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja. Berdasarkan indikator lingkungan kerja Nitisemito sebagai berikut :

- 1) Suasana Kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja.

Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 08.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jenuh dan kinerja pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain handphone dan computer. Adapula yang memiliki untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti menjumpai temannya di divisi lain ataupun meninggalkan kantor diwaktu jam kerja. Suhu udara di ditiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak ada, pada kantor yang tidak ber-AC udara pun terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan pabrik juga menyebabkan gngguan suara bising yang berasal dari pabrik.

PT.Air Jernih merupakan salah Satu perusahaan yang mengelola dan memproduksi kelapa sawit. PT.Air Jernih sebagai suatu organisasi juga akan terus berubah sesuai dengan pertumbuhan perkembangan teknologi dan pengaruh lingkungan yang ada disekitarnya. Dengan tingkat jumlah karyawan yang ada, maka perlu meningkatkan kinerja setiap karyawan pada PT.Air Jernih itu sendiri agar dapat memberikan hasil yang terbaik. Profesi karyawan merupakan salah satu struktur pekerja yang ada di perusahaan, karena profesi sebagai karyawan di PT.Air Jernih sangat berperan penting dalam pengelolaan dan memproduksi hasil yang ditargetkan perusahaan tersebut.

Berikut adalah jumlah karyawan berdasarkan jabatan pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau 2019

No.	Jabatan Karyawan	Jumlah Karyawan (orang)
1.	Direktur Utama	1
2.	Manager	1
3.	Assisten Manager	1
4.	Supervisor Sortase	3
5.	Supervisor Weighbridge	3
6.	Supervisor Maintenance	2
7.	Supervisor Proses	6
8.	Supervisor Logistik	6
9.	Asisten Supervisor Sortasi	3
10.	Asisten Supervisor	3
11.	Foreman	8
12.	Operator	12
Total		49

(Sumber: PT. Air Jernih Pekanbaru Riau 2019)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat jumlah karyawan pada PT. Air Jernih 49 orang dengan 12 jabatan yang berbeda.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan menurut **Hasibuan (2003)** “Motivasi Kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Seseorang karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dapat

dikatakan memiliki motivasi kinerja yang tinggi, apabila seorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya juga dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerimaan manfaat yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi (Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Menurut McClelland (1961) dalam Steers dan Braunstein (1976) indikator motivasi kerja antara lain adalah Need For Achievement (kebutuhan berprestasi), need for power (kebutuhan kekuasaan), need for affiliation (kebutuhan afiliasi).

Kebutuhan berprestasi, dari hasil pra-survey penulis di PT.Air Jernih karyawan masih merasakan kurang puas dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, McClelland menemukan bahwa individu dengan berprestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan dimana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Sedang di PT.Air Jernih Pekanbaru Riau

tidak ada hal yang dapat membuat para karyawan untuk berprestasi tinggi, karena karyawan yang berprestasi dan tidak akan diperlakukan sama tanpa ada hal yang lebih yang akan diperoleh oleh karyawan yang berprestasi, seperti kenaikan pangkat atau reward.

Kebutuhan afiliasi, berdasarkan hasil pra-survey dan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai kebutuhan afiliasi di PT.Air Jernih Pekanbaru Riau masih dibilang kurang baik, dapat dilihat dari hubungan antar karyawan, masih ada masalah senioritas di PT.Air Jernih Pekanbaru Riau. Seringkali karyawan yang sudah bisa dianggap senior meninggalkan kantor ataupun pulang terlebih dahulu dari karyawan lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut dilimpahkan kepada karyawan lain. Sehingga pekerjaan pun akan selesai tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan ataupun reward yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di PT.Air Jernih kenaikan jabatan ataupun reward sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama dari beberapa tahun. Wawancara yang dilakukan kepada kepala HRD PT.Air Jernih Pekanbaru Riau bahwa akan dilakukan kenaikan apabila terdapat kekosongan jabatan dan karyawan mengundurkan diri. Setelah terjadi hal tersebut kemudian perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan yang ada. Kemudian dilakukan wawancara kepada karyawan yang bekerja di PT.Air Jernih Pekanbaru Riau.

Terdapat juga masalah terkait dengan kepemimpinan di PT.Air Jernih. Masalah tersebut diidentifikasi dari pra-survey yang dilakukan penulis dan wawancara yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa pemimpin mereka kurang peka dalam mengkoordinasi. Contohnya seperti saat ada karyawan baru di salah satu bagian, supervisor hanya akan menjelaskan peraturan umum dari perusahaan kepada karyawan tersebut. Dan mengenai tugas yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut akan dijelaskan oleh karyawan lama. Hal ini mengakibatkan hubungan antara karyawan dan pemimpin terlihat kurang harmonis.

Selain masalah-masalah yang sudah dijelaskan diatas, terdapat lagi masalah terkait dengan kepuasan kerja di PT.Air Jernih Pekanbaru Riau. Berdasarkan hasil pra-survey karyawan menyatakan bahwa belum ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efek jenuh pada para karyawan, sehingga kapuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri masih rendah.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut diatas tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan di PT.Air Jernih Pekanbaru Riau dapat bekerja dengan maksimal dengan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan

memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT.Air Jernih Pekanbaru Riau”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis membuat suatu perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
2. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.
3. Apakah Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT.Air Jernih Pekanbaru Riau.
2. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor PT.Air Jernih Pekanbaru Riau.

3. Untuk Mengetahui Dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada PT.Air Jernih Pekanbaru Riau.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulis sendiri untuk memperluas dan memperdalam wawasan dibidang manajemen, khususnya menyangkut motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Air Jernih pekanbaru Riau.

3. Bagi Pihak Lain.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

1.4 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, sistematika penulisan dibagi menjadi tiga (3) bab, yang diuraikan sebagai berikut:

1. BAB I: Pendahuluan

Penelitian ini diawali dengan penjelasan tentang latar belakang masalah yang menjadi pemicu munculnya permasalahan. Dengan latar belakang masalah tersebut ditentukan rumusan masalah yang lebih

terperinci sebagai acuan untuk menentukan hipotesis. Dalam bab ini berisi yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

2. BAB II: Telaah Pustaka Dan Hipotesis

Pada bab ini akan diuraikan tentang landasan teori yang menjadi dasar pemikiran dalam mencari pembuktian dan solusi yang tepat untuk hipotesis yang akan di ajukan. Sebagai acuan akan diuraikan pula penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, yang memiliki keterkaitan dengan hipotesis yang akan diajukan. Dalam bab ini meliputi landasan teori yang berhubungan dengan penelitian ini, variabel penelitian dan operasional variabel.

3. BAB III: Metode Penelitian

Pada bab ini menjelaskan mengenai penelitian yang terjadi terdiri dari lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

4. BAB IV: Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan di uraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

5. BAB V: Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Pada bab ini merupakan bab yang memberikan hasil tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

6. BAB VI: Penutup

Pada bab ini akan dikemukakan beberapa kesimpulan yang di peroleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang mungkin berguna bagi perusahaan dan pembaca.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut **Sedarmyanti dan Rahmawanti (2014)** definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

Sebagaimana dikemukakan **Nitisemito (dalam Rahmayanti 2012)** bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar para karyawan yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu perusahaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan-tujuan kemewahan. Adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktivitas kerja dengan mempergunakan fasilitas tersebut. Oleh karena hal tersebut, maka didalam penyusunan perencanaan lingkungan kerja didalam sebuah perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat produktivitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut.

Pengertian lingkungan kerja menurut pendapat Wursanto adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasaranya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya , aman dari pemutusan kerja. Loyalitas baik kepada atasan maupun sesame rekan kerja dan adanya rasanya kepuasan kerja di kalangan pegawai/karyawan.

1. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut **Soekidjo Notoatmodjo (2012)** menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a) Lingkungan Kerja Fisik

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

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai sifatnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b) Lingkungan kerja Non Fisik

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

Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Agus yang mengutip pernyataan Woo Lee meningkatkan bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti: 2004:46) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah dijabarkan di atas, bisa disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berupa benda fisik yang bisa disentuh dan dilihat. Lingkungan kerja juga menjadi hal abstrak non-fisik yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Fisik dan non-fisik ini kemudian bisa menjadi dua jenis lingkungan kerja. Untuk lebih jelasnya, simak penjelasan jenis lingkungan kerja di bawah ini!

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung.

Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain.

Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerja sama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya karyawan merasa

dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja akan terganggu.

2.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

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

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain adalah :

a. Pewarnaan

Pewarnaan yang baik pengaruhnya cukup besar terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan, untuk itu setiap perusahaan harus dapat menentukan komposisi warna yang serasi sehingga dapat menimbulkan perasaan menyenangkan.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja selain dapat mempengaruhi kesehatan, juga dapat mempengaruhi kejiwaan seseorang. Lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa

senang. Rasa senang ini dapat mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

c. Penerangan

Penerangan disini tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas, seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja, apalagi ruangan tersebut dipenuhi karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan memberikan kesegaran bagi para karyawan.

e. Keamanan Rasa aman dan ketenangan

Ketenangan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud rasa aman ini pada umumnya adalah rasa aman menghadapi masa depan. Dengan demikian, untuk menimbulkan rasa aman tersebut adanya jaminan masa depan.

f. Kebisingan

Kebisingan yang terjadi akan mengganggu konsentrasi bekerja, sehingga pekerjaan yang dilakukan banyak atau salah satu rusak dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada perusahaan.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik adapun hal-hal yang perlu diperhatikan adalah :

1. Bangunan tempat kerja

2. Ruang kerja yang nyaman
3. Ventilasi untuk pertukaran udara
4. Tersedianya peralatan kerja yang memadai
5. Tersedianya tempat untuk istirahat
6. Tersedianya tempat ibadah keagamaan
7. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk para karyawan yang nyaman dan mudah diperoleh

2.1.5 Perencanaan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen perusahaan yang akan mendirikan pabrik untuk perusahaan tersebut. Penyusunan suatu system produksi yang baik tidak akan dapat dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Segala mesin dan peralatan yang dipasang dan dipergunakan di dalam pabrik menggunakan teknologi yang paling baru. Yang berarti apabila para karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik yang disebabkan karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Pabrik yang didirikan oleh perusahaan apapun, pada umumnya diharapkan dapat berproduksi dengan tingkat produktifitas yang tinggi. Efisiensi kerja yang tinggi, dan biaya produksi yang dapat diusahakan menjadi serendah-rendahnya.

Titik tolak lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan ini adalah tingginya tingkat produktifitas kerja di dalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian, perencanaan lingkungan kerja yang dilaksanakan untuk pabrik yang didirikan oleh perusahaan ini sama sekali bukan untuk tujuan-tujuan kemewahan. Adalah merupakan hal yang sangat keliru apabila didalam suatu perusahaan direncanakan lingkungan kerja dengan tujuan untuk kemewahan, atau pembelian fasilitas-fasilitas untuk kemewahan tanpa memperhatikan terdapatnya kenaikan tingkat produktifitas kerja dengan menggunakan fasilitas tersebut, maka di dalam penyusunan lingkungan kerja di dalam perusahaan ini akan diusahakan untuk dipergunakannya fasilitas-fasilitas yang diperkirakan dapat mendorong tingkat produktivitas kerja dan para karyawan perusahaan tersebut

Hal ini disebabkan oleh karena terdapat beberapa fasilitas di dalam perusahaan lebih dari yang diperlukan para karyawan perusahaan tersebut justru akan mengundang sebagian besar dari para karyawan perusahaan untuk berebut menikmati fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dengan demikian, para karyawan perusahaan ini justru akan lebih memperhatikan masalah-masalah fasilitas perusahaan dibanding dengan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Hal ini tentu akan mengakibatkan terdapatnya penurunan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan perusahaan tersebut. Dalam hubungannya dengan pengadaan fasilitas perusahaan untuk memperbaiki lingkungan kerja para karyawan perusahaan ini, manajemen perusahaan yang bersangkutan hendaknya dapat menyusun suatu perencanaan yang cukup cermat agar fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan ini dapat benar-benar menaikkan

tingkat produktifitas kerja, dan bukannya justru menurunkan tingkat produktifitas perusahaan.

Untuk dapat merencanakan lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan dengan baik, maka manajemen perusahaan harus benar-bener mengetahui tentang lingkungan kerja yang dipersiapkan untuk perusahaan tersebut. Hal ini dapat dilaksanakan dengan baik apabila manajemen perusahaan yang bersangkutan juga mengetahui unsur-unsur apa saja yang penting akan menentukan lingkungan kerja untuk para karyawan.

2.2 Motivasi Kerja

Mangkunegara (2004) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut **Handoko (1999)**, motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. **Siagian (2002)** mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Berikut indikator motivasi kerja yang dikembangkan oleh **McClland 1961** dalam **Steers dan Braunstein, (1976)**, yaitu :

- 1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi)

Kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan

2) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan)

Kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

3) *Need affiliation* (kebutuhan afiliasi)

Keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Munandar, 2010). Motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif, dan hal atau keadaan yang menimbulkan motif, jadi motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasi (Wexley dan Yukl dalam As'ad, 2002).

Motivasi adalah karakteristik psikologis pada aktifitas manusia untuk memberi kontribusi berupa tingkat komitmen seseorang termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu untuk mencapai keinginan. Aktifitas yang dilakukan adalah aktifitas yang bertujuan agar terpenuhi keinginan individu. Menurut Siagian (2011), mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan

organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan. Sementara Robbins (2008) mengatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Motivasi kerja merupakan suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan atau pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Hasibuan, 2008).

2.2.2 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Kekuatan motivasi kerja karyawan untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin pada seberapa jauh upayanya bekerja keras untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik demi mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi Motivasi Kerja menurut Sondang P. Siagian (2008:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yang terdiri dari :

1. Daya Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, yang berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Kerelaan adalah suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk Keahlian

Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pembetukkan, proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu.

Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu mendayagunakan/menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

6. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuan merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.

2.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

Motivasi positif. Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan

meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan di atas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

Motivasi negatif. Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja di bawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negatif semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

Menurut Wibiasuri (2014), terdapat tiga jenis bentuk motivasi kerja, yaitu:

Materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang memiliki nilai pasar, jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misal: kendaraan, rumah dan lain-lainnya.

Non-materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan berupa barang/benda yang tidak ternilai, jadi hanya memberikan kepuasan/kebanggaan rohani saja, Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

Kombinasi materiil dan non materiil insentif. Alat motivasi yang diberikan itu berupa materiil (uang atau barang) dan non materiil /medali dan piagam) jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan/kebanggaan rohani.

2.2.4 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Winardi (2001), terdapat tiga aspek utama yang menjadi pendorong motivasi kerja seorang karyawan, yaitu:

Keinginan, ketika seseorang memiliki keinginan maka motivasinya terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

Kebutuhan, seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. Ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Rasa aman, seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu sehingga alasan motivasi muncul karena ketika seseorang melakukan sesuatu dirinya merasa aman.

Sedangkan Menurut Munandar (2001), aspek-aspek motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga

membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berpikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak-seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu.

e. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala risiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan

2.2.5 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut **Chidi (2012)** adalah :

- 1) Bonus, Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup
- 2) Insentif, Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.
- 3) Insentif khusus individu, Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.
- 4) Status atau Jabatan, Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.
- 5) Apresiasi dan Pengakuan, Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.
- 6) Pendelegasian Wewenang, Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.
- 7) Kondisi Kerja, Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.
- 8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi

karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

- 9) Faktor-faktor yang lain. Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan. Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

2.3 Kinerja

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya organisasi disamping memperhatikan faktor-faktor produksi lainnya. Jika kita berbicara mengenai produk/jasa yang dihasilkan oleh organisasi maka hal tersebut tidak akan terlepas dari permasalahan kinerja.

Pengertian kinerja menurut siagian adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya.

Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya.

Pengertian kinerja menurut **Manullang** adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan seorang

individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Kinerja menurut **Mangkunegara** adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kemudian menurut **Hasibuan** merupakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kemudian **Kartono** pengertian dan kinerja adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standard keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan.

Kinerja menurut **Indrastuti**, mengatakan bahwa kinerja merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Dari pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya di lihat dari kualitas dan kuantitasnya.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kinerja individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja, secara umum faktor fisik dan non

fisik sangat mempengaruhi. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan kita fokuskan pada lingkungan non fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem manajerial perusahaan.

Menurut **Simamora**, yang mempengaruhi dimensi kinerja adalah :

1. Memikat dan menahan orang di dalam organisasi

Hal ini berarti bahwa agar organisasi berfungsi secara efektif, organisasi itu haruslah meminimalkan tingkat perputaran karyawan. Ketidakhadiran, dan keterlambatan, memberikan kenaikan gaji yang memuaskan, jenjang karir yang lebih baik, memberikan fasilitas dan sarana yang mendukung aktifitas pekerjaan, dan menandatangani surat perjanjian masa kerja.

2. Penyelesaian tugas yang handal

Setiap karyawan diberi tugas dan tanggung jawabnya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Oleh sebab itu penyelesaian tugas harus yang handal perlu diperhatikan agar tolak ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja dapat tercapai, seperti hasil kerja yang memuaskan, lingkungan kerja, pencapaian pekerjaan, tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, disiplin waktu kerja, ketelitian dalam bekerja, tanggung jawab karyawan.

3. Perilaku Inovatif dan Spontan

Disamping persyaratan tugas formal, perilaku lainnya juga mempengaruhi efektifitas sebuah organisasi. Aktifitas-aktifitas ini disebut perilaku inovatif dan spontan, organisasi tidak dapat mengawasi segala kemungkinan dalam aktifitas-aktifitasnya, sehingga aktifitas dipengaruhi oleh kesediaan kalangan karyawan. Seperti kerja sama dengan rekan sekerja, tindakan protektif, gagasan konstruktif, pelatihan diri karyawan.

Menurut **Manullang**. Motivasi berasal dari bahasa latin *moferere*. Yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya.

Menurut **Kartono** motivasi (dari kata lain, motivator) artinya sebab, alasan dasar dorongan seseorang untuk berbuat atau ide pokok terlalu berperan terhadap tingkah laku manusia. Kemudian Minardi juga berpendapat bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dari beberapa pengertian motivasi maka dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah suatu unsur yang dapat mendorong seorang sehingga mengakibatkan orang tersebut bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki. Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat kita bagi dua :

1. Kebutuhan materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain yang berupa uang, gula, beras dan lain sebagainya

2. Kebutuhan Non material, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Oleh karena itu, seseorang pemimpin dituntut harus dapat mengetahui mengetahui kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan guna memotivasi semangat dan gairah kerja karyawan demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

2.3.2 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. **Kualitas.** Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. **Kuantitas.** Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu.** Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas.** Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. **Kemandirian.** Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.3.3 Dimensi Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penelitian terhadap kinerja yang berdasarkan pada deskripsi perilaku spesifik, maka ada beberapa dimensi atau kinerja yang perlu diperhatikan. Menurut **Gomes** dimensi yang perlu diperhatikan itu adalah :

1. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan
2. *Quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan pengetahuannya
4. *Creativenessian*, keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang timbul
5. *Cooperation*, yaitu kesadaran untuk bekerja sama dengan orang (sesame anggota organisasi)
6. *Dependability*, yaitu kesadaran yang dapat dipercaya dalam hal ini kehadiran dan penyelesaian pekerjaan

7. *Intiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
8. *Personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi

2.3.4 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian Kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Kinerja karyawan perlu diperhatikan guna mempertahankan dan meningkatkan kepuasan pelanggan. Dmpak penilaian kinerja individu karyawan memiliki imbas negatif maupun positif terhadap moral kerja karyawan. Pada saat penilaian-penilaian kinerja dipakai untuk disiplin, kenaikan gaji, promosi, pemecatan atau pemberhentian sementara, maka penilaian kinerja dianggap paling menakutkan oleh orang-orang yang menganggap kemampuan dirinya rendah, orang-orang yang kurang produktif dan orang-orang yang merasa bahwa penilaian akan dilakukan secara gampang dan tidak adil. Perasaan-perasaan serupa berkecamuk pada saat para pekerja tidak mengetahui atau memahami kriteria yang digunakan untuk menilai mereka atau saat mereka melihat penilaian kinerja terlampaui kritis dari pada membantu.

Menurut **Edy Sukarno**, penilaian kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan dengan memperhitungkan beberapa indikator antara lain :

1. Indikator masukan (*inputs*) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini juga dapat juga berupa dana, sumber daya manusia, disiplin, informasi, kebijaksanaan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya.
2. Indikator keluaran (*outputs*) adalah suatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan fisik dan/atau non-fisik.
3. Indikator hasil (*outcomes*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan fungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
4. Indikator manfaat (*benefits*) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
5. Indikator dampak (*impacts*) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negative pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Menurut Indrastuti ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengukur kinerja karyawan adalah :

1. Disiplin kerja, dalam melaksanakan kegiatan di perusahaan sangat diperlukan keteraturan pelaksanaan tugas dan fungsi untuk setiap

bagian atau untuk setiap personil dengan memperhatikan disiplin waktu yang harus ditaati.

2. Tenaga kerja yang terampil / skill dalam hal peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan dari jasa Perbankan seoptimal mungkin sehingga pekerjaan yang dilaksanakan tenaga kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh masyarakat
3. Fasilitas kerja, penggunaan peralatan kerja yang baik yang serba otomatis akan memberikan hasil yang efektif dan efisien
4. Pembiayaan merupakan faktor penting dalam mewujudkan sasaran pelayanan masyarakat.

2.4 Penelitian Terdahulu

Dalam Penelitian ini penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dalam melakukan penelitian berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun	Judul Skripsi	Kesimpulan
1	Bagus Nograho 2017	Pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT.Madubaru PG/PS Mudukismo	Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,032%. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,024 atau 2,4%. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,050 atau 5,0%
2	Resyania Ramadhani 2007	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Forestama raya Pekanbaru	Lingkungan kerja mendapatkan skor 70,2 % dan 20,8 lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya sehingga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
3	Muhammad Rizal 2005	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada TAS` ARS (Three Ray) bandung	Pengaruh lingkungan kerja sebesar 80,2 % terhadap kinerja karyawan sehingga sangat signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Data olahan

2.5 Kerangka Pemikiran

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih.



2.6 Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teoritis dikemukakan diatas, maka hipotesis yang diambil penulis adalah: “Diduga Bahwa Lingkungan Berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air jernih Pekanbaru, Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Air Jernih pekanbaru Riau, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Secara Simultan Terhadap Karyawan Pada PT.Air Jernih Pekanbaru Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian adalah dimana tempat penelitian ini dilakukan oleh peneliti di bagian kantor PT. Air Jernih Daerah Panam Pekanbaru Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah:

1. Variabel bebas “independent varibel” (X)
 - a. Lingkungan kerja (X_1)

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada disekeliling dan melingkupi kerja karyawan dikantor. Lingkungan kerja dalam penelitian ini ada hal-hal yang mempengaruhi karyawan tetap pada PT.Air Jernih dalam melakukan pekerjaannya baik fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

- b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan PT.Air Jernih yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah *need for*

achievement (kebutuhan berprestasi), *need for apower* (kebutuhan kekuasaan), *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi).

2. Variabel terikat “dependent variabel” (Y)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang sifatnya tidak berdiri serta menjadi perhatian utama peneliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, dan keandalan.

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X1) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Siagian (2014:56)	1. Lingkungan kerja Fisik	a. Bangunan tempat kerja b. Peralatan yang memadai c. Fasilitas d. Tersedianya sarana angkutan	Ordinal
	2. Lingkungan kerja non fisik	a. Suasana Kerja b. Perlakuan yang baik c. Rasa aman d. Hubungan yang harmonis	
Motivasi Kerja (X2) “Motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya” Maslow (1970)	1. Kebutuhan Fisiologis	a. Makan dan minum b. Pakaian c. Tempat Tinggal	Ordinal
	2. Kebutuhan Rasa Aman	a. Rasa Ketergantungan b. Rasa Perlindungan c. Rasa Stabilitas	
	3. Kebutuhan Kebutuhan Sosial	a. Kebutuhan Kasih sayang b. Rasa memiliki c. Bersosialisasi	
	4. Kebutuhan Harga Diri	a. penguasaan b. kompetensi c. percaya diri	

	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	d. kemandirian a. Bakat b. Potensi c. kualitas dan kapasitas	
Kinerja (Y) “Kinerja adalah dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya” Edison (2006)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Waktu	a. Kemampuan Kerja b. Pencapaian Target Pekerjaan c. Hasil Kerja Melebihi target a. Kerapian b. Kreativitas c. Ketepatan d. Kecakapan a. Penyelesaian ketepatan waktu b. Disiplin waktu kerja c. Masuk dan Pulang tepat waktu	Ordinal

Sumber : Data olahan

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan dari objek penelitian yang terdiri dari manusia, hewan, benda-benda, tumbuhan, peristiwa, gejala-gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakteristik tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan (**Hadari Nawawi, 1983**). Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan bagian kantor PT. Air Jernih sebanyak 49 orang.

Sedangkan Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, **Supriyanto (2010)**. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan metode sensus dengan kriteria tertentu, sehingga sampel penelitian ini berjumlah 49 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data yang yang digunakan

- a. Data primer

Data primer yaitu data yang langsung penulis peroleh dari objek penelitian pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau seperti tanggapan responden melalui wawancara mengenai Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karayawan pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

- b. Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang sudah tersedia dan yang diperoleh dari PT. Air Jernih Pekanbaru Riau yang ada hubungannya dengan penelitian ini, diantaranya seperti data jumlah pegawai, sejarah PT. Air Jernih Pekanbaru Riau, Struktur organisasi, tugas dan tanggung jawab karyawan dan aktifitas pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.

2. Sumber data

Sumber data menurut **Arikunto** adalah “subjek dimana data diperoleh. Maka itu sumber data adalah asal dari mana data itu menempel. Sedangkan menurut **Lofland** yang dikutip Moleong “sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dalam penelitian ini terdapat 21 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah 49 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data dan mengumpulkan informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Wawancara

Yaitu data yang dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan mengajukan pertanyaan kepada pimpinan perusahaan atau melakukan tanya jawab kepada berbagai pihak yang menjadi sumber data dalam perusahaan yang menjadi objek penelitian.

b. Kuesioner

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang telah penulis siapkan dan mengajukan daftar pertanyaan tersebut kepada para responden untuk menjawab pertanyaan yang telah disediakan.

c. Dokumentasi

Yaitu pengambilan data secara tertulis atau data yang sudah tersedia ditempat penelitian seperti:

1. Sejarah singkat perusahaan
2. Struktur organisasi
3. Data-data yang berhubungan dengan data penelitian

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data terhadap data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif dimaksud untuk menjelaskan secara terperinci mengenai variabel penelitian yang diteliti

berdasarkan data-data yang diperoleh dan menghubungkan dengan teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang kemudian dapat diambil suatu kesimpulan. Untuk mengubah data hasil kuesioner menjadi data kuantitatif maka dilakukan penskoran menggunakan skala ordinal dari likert sebagai berikut:

- a. Jawaban sangat tidak baik = Skor 1
- b. Jawaban tidak baik = Skor 2
- c. Jawaban cukup baik = Skor 3
- d. Jawaban baik = Skor 4
- e. Jawaban sangat baik = Skor 5

3.6.1 Uji validitas dan Reabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji kuesioner digunakan rumus koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS.

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan susunan dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji croanbach alpha, penentuan realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya. Apabila nilai *croanbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar.

Pengujian reliabilitas dapat di hitung dengan menggunakan formula croanbach alpha.

3.6.2 Uji Regresi Linear berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel indenpenden terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = c + {}_1\text{Jenis Kelamin} + {}_2\text{Pendidikan} + R \dots\dots\dots(\text{I})$$

$$Y = c + {}_1\text{Jenis Kelamin} + {}_2\text{Pendidikan} + {}_3X_1 + R \dots\dots\dots(\text{II})$$

$$Y = c + {}_1\text{Jenis Kelamin} + {}_2\text{Pendidikan} + {}_3X_2 + R \dots\dots\dots(\text{III})$$

$$Y = c + {}_1\text{Jenis Kelamin} + {}_2\text{Pendidikan} + {}_3X_1 + {}_4X_2 + R \dots\dots(\text{IV})$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

C = Konstanta

${}_1, {}_2$ = Koefisien

X_1 = Lingkungan Kerja

X_2 = Motivasi Kerja

R = Residual

Untuk Mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

3.6.3 Uji koefisien determinasi (R²)

Delta koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R²). Nilai delta koefisien determinasi (R²) yang kecil disebabkan adanya varians eror yang semakin besar. *Varians eror* menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar *variens eror*. *Varians eror* muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. *Delta koefisien determinasi (R²)* biasa disebut juga *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim,J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS United Nation Population Fund (2015).

3.6.4 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut **Ghozali, (2013:160)** Bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan mengikuti distribusi normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas

3.6.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala multikolinearsitas, autokorelasi, dan gejala heterokedastistitas.

1. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolinieritas menurut **Ghozali, (2013:105)** bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* ≤ 0.10 atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 .

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menurut **Ghozali, (2013:139)** bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dasar analisis uji heteroskedastisitas yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi menurut **Ghozali, (2013:110)** bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi yaitu dengan cara uji Durbin-Watson. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut :

- a) Jika angka D-W dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi
- c) Jika angka D-W diatas 2 berarti terdapat autokorelasi negatif

3.6.6 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variable X dan Y, apakah variabel (lingkungan kerja dan motivasi kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial Ghozali (2011 :98).

3.6.7 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel dependen, yaitu dengan membandingkan antara nilai kritis F tabel dengan F hitung yang terdapat pada tabel ANOVA.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Air Jernih adalah salah satu perusahaan perkebunan yang mengelola kebun kelapa sawit yang terletak di kecamatan payung sekaki area kebun ini semula merupakan area hutan yang kemudian dikonversikan menjadi area pekebunan kelapa sawit. Kebun ini mencakup 4500 ha dengan legalitas pemilikinya sertifikat hak guna usaha yang dikeluarkan pada tanggal 05 februari 1998 dengan masa berlaku tanggal 05 februari 1998 sampai dengan 22 desember 2023.

Kebun ini didirikan pada tahun 1999, memiliki luas area yang telah dikuasai oleh PT.Air Jernih berdasarkan Gubernur KDH tingkat 1 Riau tanggal 17 April 1998 No. 525.26/PPD/1124 Jo tanggal 13 Juni 1988 No. KPTS 22/PT. VI/1988, tanggal 27 November 1987 No. KPTS 506/XI/1987 Jo tanggal 13 Juni 1988 No. KPTS 09/I 1 VI/1988, dengan pencadangan lahan seluas 5000 ha dan tentang ijin lokasi dan pembebasan Hak/Pembelian Tanah seluas 4500 ha.

Terakhir dengan Hak Guna Usaha No. 17/HGU/1998 tanggal 05 Februari 1998. PT.Air Jernih adalah salah satu unit usaha yang terletak di antara beberapa desa dikecamatan tambusai, dengan batas geografis/wilayah sebagai berikut

- Sebelah Utara : berbatasan dengan PT. Buana Sakti
- Sebelah Barat : berbatsan dengan kebun karet tamora

- Sebelah Selatan : berbatasan dengan dengan jalan raya

- Sebelah Timur : berbatasan dengan kebun Sarijaya

Pada Tahun 2002 Perkebunan PT.Air Jernih melakukan peningkatan kinerja perusahaannya dengan mengadakan restrukturisasi dan reorganisasi. Adapun Manajer yang berjasa dalam mengembangkan PT.Air Jernih Pekanbaru Riau yaitu adalah :

- 1) Irfan Agustinus Sembiring : Periode 2001 s/d 2006
- 2) Drs. Putra Abimayu : Peride 2006 s/d 2011
- 3) Muhammad A.Ikhsan : Periode 2011 s/d 2016
- 4) Drs. Budi Hermansyah : Periode 2016 s/d sekarang

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadikan perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Makna dari visi tersebut :

1. Makna perusahaan agribisnis

Perusahaan yang bergerak dalam pengelolaan budidaya kelapa sawit dan karet yang menghasilkan bahan baku, proses pengolahan hasil produksi, pemanfaatan limbah produksi hingga pemasaran secara efisien untuk memperoleh keuntungan.

2. Makna terintegrasi

Mengelola komoditi kelapa sawit dan karet sebagai bisnis utama perusahaan, mencakup kegiatan di ulu dan hilir, secara terpadu melalui pemanfaatan hasil riset dan teknologi.

3. Makna berkelanjutan dan berwawasan lingkungan

Dalam mencapai tujuan bisnisnya perusahaan memperhatikan peningkatan nilai jangka panjang bagi pemegang saham dengan mengintegrasikan ekonomi, sosial dan lingkungan kedalam strategi bisnisnya.

4.2.2 Misi Perusahaan

1. Pengelolaan agro industri kelapa sawit secara efisien dan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

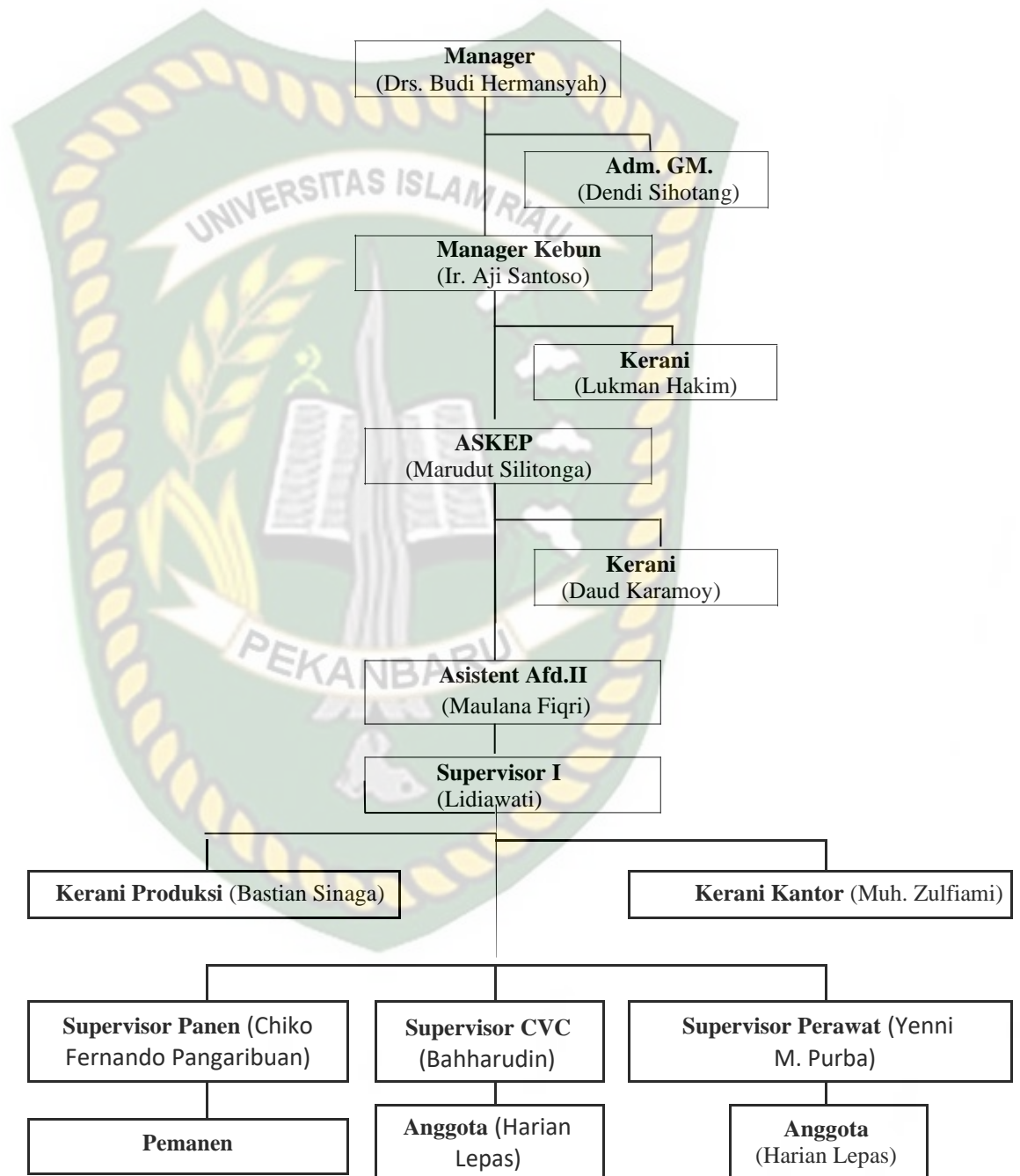
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi yaitu suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan.

Struktur Organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Dalam struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, jadi ada satu pertanggung jawaban apa yang akan di kerjakan.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi PT. Air Jernih Pekanbaru Riau.



Sumber : PT. Air Jernih Pekanbaru Riau

Perusahaan dipimpin oleh satu manajer yang bertindak sebagai pengawas langsung terhadap seluruh bagian-bagian untuk lebih rincinya tugas dan wewenang masing- masing dari struktur organisasi dapat dilihat sebagai berikut:

1. Manager

Memimpin pelaksanaan tugas-tugas produksi, lapangan dan kegiatan administrasi ,mengatur, mengawasi, dan memberikan petunjuk kepada asisten dalam pelaksanaan tugas dilapangan. Senantiasa melaksanakan upaya pengikatan kualitas dan kuantitas produk. Secara periodik berkewajiban untuk langsung mengadakan penelitian dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan kegiatan-kegiatan di lapangan, pabrik dan bagian-bagian lainnya. Bertanggung jawab sepenuhnya atas pengeluaran dan pemakaian uang dari pabrik yang dipimpinnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Memelihara dan menjaga mutu produksi sebagai bahan baku pabrik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Bertanggungjawab atas keamanan dan keselamatan seluruh kekayaan perusahaan yang berada di bawah pimpinannya serta melaksanakan kegiatan dengan baik. Mengadakan rapat kerja periodik dengan asisten dan staf yang berada di bawah pimpinannya untuk membahas masalah yang ada.

2. Asisten Manajer

Melakukan pengawasan atau penerimaan bahan baku yang berasal dari suplyer. Menjaga dan memelihara perawatan mesin-mesin dan

membuat laporan serta mempersiapkan jadwal pemeliharaannya yang efektif.

Bertanggungjawab atas keamanan pabrik dan seluruh asset yang terdapat di lingkungannya. Melakukan pemeriksaan hasil produksi dan persediaan bahan baku yang diperlukan dalam proses pengolahan sesuai standar yang berlaku. Memberi petunjuk dalam pelaksanaan pengolahan. Mengendalikan proses pengolahan untuk mencapai hasil sebaikbaiknya. Membuat laporan kerja harian menyangkut penerimaan bahan baku, pemeliharaan mesin, pengolahan dan mutu produksi yang dihasilkan.

3. *Supervisor*

Yakni Merencanakan kegiatan yang baik dan menjadi tugasnya maupun bawahannya, mampu mengkondisikan bahwa kegiatan dan tugas yang berada di lingkupnya berjalan dengan lancar. Memastikan setiap orang yang terlibat pada tugas dan pekerjaan tersebut dapat bekeja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Memberikan arahan agar tugas atau pekerjaan dapat dilakukan dengan lancar. Melakukan kontrol terhadap kegiatan yang ada dalam lingkup kerjanya.

4.4 Aktivitas Perusahaan

PT. Air Jernih merupakan perusahaan swasta yaitu perusahaan perkebunan kelapa sawit, dengan kapasitas pengelolannya 400-600 ton per hari atau setara dengan 40.000 kg sampai 60.000 kg perhari yang mana dalam 1 ton tersebut menghasilkan 320kg CPO dan harga CPO Rp.7.600/kg.

Proses pengelolaan TSB menjadi CPO terdiri dari beberapa tahap yang dimulai dari:

- a. Jembatan Timbang, yaitu untuk mengukur (tonase) semua truk pengangkut TBS lebih kurang selama 5 menit untuk dicatat awal sebelum TBS dibongkar.
- b. Penyortiran Buah, keran buah yang masuk ke pabrik kelapa sawit, kualitas dan kematangannya harus diperiksa dengan baik, yang sering disebut dengan sortir buah.
- c. Proses perebusan buah, yaitu dengan suhu 140°C dan direbus selama 90 menit.
- d. Proses Penebah, yaitu untuk melepaskan buah sawit dari janjangannya (tandan sawit).
- e. Proses Pemurnian Minyak, setelah dipress (salah satu proses pabrik sawit) maka CPO yang mengandung air, minyak, lumpur masuk ke sand Trap Tank (tangki pemisah pasir) yaitu fungsinya untuk menampung pasir yang ada. Temperature pada sand trap tank mencapai 95°C .
- f. Dan proses pengolahan TBS menjadi CPO pun selesai dan siap dipasarkan.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Pada bab ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor PT. Air Jernih Pekanbaru Riau. Karakteristik responden merupakan keterangan yang diperoleh dari responden berupa data kuesioner yang disebarkan oleh penulis yang berisikan mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama bekerja responden yang merupakan karyawan bagian kantor pada pt. air jernih pekanbaru riau. Maka terlebih dahulu akan dianalisis identitas responden yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu berjumlah 49 responden. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan dibawah ini sebagai berikut:

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Adapun data persentase mengenai jenis kelamin responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 5.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	33	67,3%
2	Perempuan	16	32,7%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data olahan penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.1 diatas, diketahui bahwa dari 49 responden yaitu karyawan bagian kantor pada pt. air jernih pekanbaru riau, jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu 33 orang dengan persentase 67,3% dan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu 16 orang dengan persentase 32,7%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden pada penelitian ini mayoritas berjenis kelamin Laki-Laki.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	<25 Tahun	3	6,1%
2	26-30 Tahun	12	24,5%
3	31-35 Tahun	9	18,4%
4	36-40 Tahun	14	28,4%
5	>41 Tahun	11	22,4%
Jumlah		49	100%

Sumber : data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dari 49 responden yaitu karyawan bagian kantor pada pt. air jernih pekanbaru riau, responden yang berusia antara <25 tahun yaitu berjumlah 3 orang dengan persentase 6,1%, responden yang berusia antara 26-30 tahun yaitu berjumlah 12 orang dengan persentase 24,5%, responden yang berusia antara 31-35 tahun yaitu berjumlah 9 orang dengan persentase 18,4%, responden yang berusia antara 36-40 tahun yaitu berjumlah 14 orang dengan persentase 28,4% dan responden yang berusia diatas

41 tahun yaitu berjumlah 11 orang dengan persentase 22,4%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden yang berusia antara 36-40 tahun.

5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Hasil penelitian mengenai tingkat pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.3
Responden Menurut Tingkat Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	4	8,2%
2	SMA	21	42,9%
3	D3	4	8,2%
4	S1	20	40,8%
Jumlah		49	100%

Sumber : data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dari 49 responden yaitu yaitu karyawan bagian kantor pada pt. air jernih pekanbaru riau, responden dengan tingkat pendidikan SMP yaitu berjumlah 4 orang dengan persentase 8,2%, responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu berjumlah 21 orang dengan persentase 42,9%, responden dengan tingkat pendidikan D3 yaitu berjumlah 4 orang dengan persentase 8,2% dan responden dengan tingkat pendidikan S1 yaitu berjumlah 20 orang dengan persentase 40,8%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan SMA yaitu berjumlah 21 orang dengan persentase 42,9%.

5.1.4 Responden berdasarkan Tingkat Lama Bekerja

Hasil penelitian mengenai lama bekerja responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.4
Responden Menurut Tingkat Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-3 Tahun	9	18,4%
2	4-6 Tahun	10	20,4%
3	7-10 tahun	15	30,6%
4	>11 tahun	15	30,6%
Jumlah		49	100%

Sumber : data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan data diatas, diketahui bahwa dari 49 responden yaitu karyawan bagian kantor pada pt. air jernih pekanbaru riau, responden dengan masa kerja 1-3 tahun yaitu berjumlah 9 orang dengan persentase 18,4%, responden dengan masa kerja 4-6 tahun yaitu berjumlah 10 orang dengan persentase 20,4%, responden dengan masa kerja 7-10 tahun yaitu berjumlah 15 orang dengan persentase 30,6% dan responden dengan masa kerja >11 tahun yaitu berjumlah 15 orang dengan persentase 30,6%. Dengan demikian responden terbanyak adalah responden dengan masa kerja 7-10 tahun dan diatas 11 tahun yaitu berjumlah 30 orang dengan persentase 61,2%.

5.2 Uji Kualitas Data

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji kuesioner digunakan rumus koefisien korelasi produk moment dari person yang dapat dicari melalui program SPSS.

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan variabel Lingkungan Kerja berdasarkan kuesioner yang di lakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.5
Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Yang Kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0,74	0,30	Valid
2	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman	0,749	0,30	Valid
3	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pemimpin maupun dengan sesama rekan kerja	0,558	0,30	Valid
4	Menurut saya kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja	0,621	0,30	Valid
5	Menurut saya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	0,482	0,30	Valid
6	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya	0,777	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan motivasi kerja karyawan dapat di lihat pada tabel 5.6 sebagai berikut :

Tabel 5.6
Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya menikmati tantangan yang sulit	0,793	0,30	Valid
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	0,689	0,30	Valid
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	0,531	0,30	Valid
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	0,770	0,30	Valid
5	Saya menikmati tugas yang sulit	0,871	0,30	Valid
6	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	0,661	0,30	Valid
7	Saya cenderung membangun hubungan erat dengan rekan kerja	0,706	0,30	Valid
8	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	0,551	0,30	Valid
9	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	0,702	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

Tabel berikut adalah hasil uji validitas item pernyataan kinerja karyawan karyawan dapat di lihat pada tabel 5.7 sebagai berikut :

Tabel 5.7
Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah	0,630	0,30	Valid
2	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan	0,702	0,30	Valid
3	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan	0,763	0,30	Valid
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif	0,659	0,30	Valid
5	Saya dapat diandalkan pada setiap kerja yang positif	0,539	0,30	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari hasil uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan untuk variabel dalam penelitian ini adalah valid, karena pernyataan dikatakan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel. Berarti semua indikator dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena masing-masing indikator diatas sudah valid atau sudah terukur dan dapat diandalkan.

5.2.2 Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan susunan dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reabilitas dilakukan dengan uji *croanbach alpha*, penentuan

realibel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabelnya.

Apabila nilai *croanbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Pengujian reliabilitas dapat di hitung dengan menggunakan formula *croanbach alpha*.

Tabel 5.8
Rekapitulasi Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Lingkungan kerja (X1)	0,736	0,60	Reliabel
2	Motivasi kerja (X2)	0,866	0,60	Reliabel
3	Kinerja (Y)	0,668	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, diketahui koefisien Alpha untuk variabel lingkungan kerja (X1) sebesar $0.736 > (0.60)$. Motivasi kerja (X2) sebesar $0.866 > (0.60)$. Serta kinerja (Y) sebesar $0,668 > (0,60)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari nilai koefisien Alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien Alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Menurut **Sedarmyanti dan Rahmawanti (2014)** defenisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan. Berdasarkan indikator lingkungan kerja Nitisemito sebagai berikut : 1) Suasana Kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja.

5.3.1 Lingkungan Kerja (X1)

Pada variabel Lingkungan Kerja, kuesioner diwakili 6 pertanyaan yang bersifat positif. Untuk mengetahui jawaban-jawaban responden dapat dilihat berikut.

1. Suasana Kerja

Tabel 5.9
Lingkungan Kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	15	75	30,6%
2	Baik	4	22	88	44,9%
3	Cukup Baik	3	12	36	24,5%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	199	100%
Rata-Rata				4,06	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 15 orang dengan persentase 30,6%, responden yang menjawab baik berjumlah 22 orang dengan persentase 44,9% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 12 orang dengan persentase 24,5%. Jumlah bobot responden adalah 199 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,06 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

Tabel 5.10
Saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	12	60	24,5%
2	Baik	4	31	124	63,3%
3	Cukup Baik	3	6	18	12,2%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	202	100%
Rata-Rata				4,12	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 12 orang dengan persentase 24,5%, responden yang menjawab baik berjumlah 31 orang dengan persentase 63,3% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 6 orang dengan persentase 12,2%. Jumlah bobot responden adalah 202 dan apabila

dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,12 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman.

2. Hubungan Dengan Rekan kerja

Pada indikator hubungan dengan rekan kerja ini penulis memberikan 3 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.11
Saya Membangun Hubungan Kerja Baik Dengan Pimpinan Maupun Dengan Sesama Rekan Kerja

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	28	140	57,1%
2	Baik	4	17	68	34,7%
3	Cukup Baik	3	4	12	8,2%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	220	100%
Rata-Rata				4,49	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 28 orang dengan persentase 57,1%, responden yang menjawab baik berjumlah 17 orang dengan persentase 34,7% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 36 orang dengan persentase 8,2%. Jumlah bobot responden adalah 220 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,49 dapat dikategorikan

tanggapan responden adalah baik tentang saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.

Tabel 5.12
Menurut Saya, Kesempatan Berprestasi Dalam Bekerja Terbuka Bagi
Sesama Rekan Kerja

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	26	130	53,1%
2	Baik	4	20	80	40,8%
3	Cukup Baik	3	3	9	6,1%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	219	100%
Rata-Rata				4,47	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 26 orang dengan persentase 53,1%, responden yang menjawab baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40,8% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 3 orang dengan persentase 6,1%. Jumlah bobot responden adalah 221 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,47 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.

Tabel 5.13

Menurut Saya, Komunikasi Yang Baik Antara Rekan Kerja, Atasan Dengan Bawahan Dan Pelanggan Membantu Kelancaran Pelaksanaan Pekerjaan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	26	130	53,1%
2	Baik	4	22	88	44,9%
3	Cukup Baik	3	1	3	2%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	221	100%
Rata-Rata				4,51	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 26 orang dengan persentase 53,1%, responden yang menjawab baik berjumlah 22 orang dengan persentase 44,9% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 1 orang dengan persentase 2%. Jumlah bobot responden adalah 221 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,51 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

Pada indikator tersedianya fasilitas kerja ini penulis memberikan 1 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.14
Perlengkapan Kerja Yang Ada Dibagian Tempat Saya Bekerja Telah Membantu Pelaksanaan Tugas-Tugas Saya

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	11	55	22,4%
2	Baik	4	19	76	38,8%
3	Cukup Baik	3	19	57	38,8%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	188	100%
Rata-Rata				3,84	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 11 orang dengan persentase 22,4%, responden yang menjawab baik berjumlah 19 orang dengan persentase 38,8% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 19 orang dengan persentase 38,8%. Jumlah bobot responden adalah 188 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,84 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya.

Tabel 5.15
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Kategori					Skor
		5	4	3	2	1	
1	Lingkungan Kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan	15	22	12	-	-	49
Bobot Nilai		75	88	36	-	-	199
2	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman	12	31	6	-	-	49

No	Pernyataan	Kategori					Skor
		5	4	3	2	1	
	Bobot Nilai	60	124	18	-	-	202
3	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja	28	17	4	-	-	49
	Bobot Nilai	140	68	12	-	-	220
4	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja	26	20	3	-	-	49
	Bobot Nilai	130	80	9	-	-	219
5	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	26	22	1	-	-	49
	Bobot Nilai	130	88	3	-	-	221
6	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya	11	19	19	-	-	49
	Bobot Nilai	55	76	57	-	-	188
	Jumlah Bobot	590	524	135	-	-	1.249

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari data tabel 5.15, dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel lingkungan kerja adalah 1.249. pernyataan tertinggi terletak pada kelima dengan skor 221. Dan pernyataan terendah terletak pada pernyataan keenam dengan skor 188. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 6 \times 5 \times 49 = 1.470$$

$$\text{Nilai minimal} = 6 \times 1 \times 49 = 294$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Koefisien} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{1.470 - 294}{5} = 229,2 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 229

$$\text{Sangat baik} = 1.241 - 1.470$$

$$\text{Baik} = 1.012 - 1.241$$

$$\text{Cukup baik} = 783 - 1.012$$

$$\text{Tidak baik} = 554 - 783$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 325 - 554$$

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel lingkungan kerja (X1) berjumlah 1.249. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.241-1.470. yang termasuk dalam kategori sangat baik.

5.3.2 Motivasi Kerja (X2)

Mangkunegara (2004) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Berikut indikator motivasi kerja yang dikembangkan oleh **McClland 1961** dalam **Steers dan Braunstein, (1976)**, yaitu *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) dan *Need affiliation* (kebutuhan afiliasi).

1. Kebutuhan Berprestasi

Pada indikator kebutuhan berprestasi ini penulis memberikan 3 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.16
Saya menikmati tantangan yang sulit

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	8	40	16,3%
2	Baik	4	20	80	40,8%
3	Cukup Baik	3	20	60	40,8%
4	Tidak Baik	2	1	2	2
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	182	100%
Rata-Rata				3,71	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menikmati tantangan yang sulit. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 8 orang dengan persentase 16,3%, responden yang menjawab baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40,8%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40,8% dan responden yang menjawab tidak baik berjumlah 1 orang dengan persentase 2%. Jumlah bobot responden adalah 182 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,71 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah cukup baik tentang saya menikmati tantangan yang sulit.

Tabel 5.17
Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	17	60	34,7%
2	Baik	4	32	124	65,3%
3	Cukup Baik	3	-	-	-
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	184	100%
Rata-Rata				3,76	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 17 orang dengan persentase 34,7% dan responden yang menjawab baik berjumlah 32 orang dengan persentase 65,3%. Jumlah bobot responden adalah 184 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,76 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah cukup baik tentang saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.

Tabel 5.18
Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	23	115	46,9%
2	Baik	4	22	88	44,9%
3	Cukup Baik	3	4	12	8,2
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	215	100%
Rata-Rata				4,39	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46,9%, responden yang menjawab baik berjumlah 22 orang dengan persentase 44,9% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 4 orang dengan persentase 8,2%. Jumlah bobot responden adalah 215 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,39 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.

2. Kebutuhan Kekuatan

Pada indikator kebutuhan kekuatan ini penulis memberikan 2 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.19
Saya Menikmati Kepuasan Dari Penyelesaian Tugas Yang Sulit

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	8	40	16,3%
2	Baik	4	15	60	30,6%
3	Cukup Baik	3	20	60	40,8%
4	Tidak Baik	2	3	6	6,1%
5	Sangat Tidak baik	1	3	3	6,1%
Jumlah			49	169	100%
Rata-Rata				3,45	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas

yang sulit. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 8 orang dengan persentase 16,3%, responden yang menjawab baik berjumlah 15 orang dengan persentase 30,6%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40,8%, responden yang menjawab tidak baik berjumlah 3 orang dengan persentase 6,1 dan responden yang menjawab sangat tidak baik berjumlah 3 orang dengan persentase 6,1%. Jumlah bobot responden adalah 169 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,45 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah cukup baik tentang saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.

Tabel 5.20
Saya Menikmati Tugas Yang Sulit

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	7	35	14,3%
2	Baik	4	7	28	14,3%
3	Cukup Baik	3	22	66	44,9%
4	Tidak Baik	2	10	20	20,4%
5	Sangat Tidak baik	1	3	3	6,1%
Jumlah			49	152	100%
Rata-Rata				3,10	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menikmati tugas yang sulit. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 7 orang dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab baik berjumlah 7 orang dengan persentase 14,3%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 22 orang dengan persentase 44,9%, responden yang menjawab tidak baik berjumlah 10 orang dengan persentase 20,4% dan responden yang menjawab sangat tidak baik berjumlah 3

orang dengan persentase 6,1%. Jumlah bobot responden adalah 152 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 3,10 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah cukup baik tentang saya menikmati tugas yang sulit.

3. Kebutuhan Hubungan

Pada indikator kebutuhan hubungan ini penulis memberikan 4 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.21
Saya Suka Mempengaruhi Orang Lain Agar Mengikuti Cara Saya Melakukan Sesuatu

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	14	70	28,6%
2	Baik	4	27	108	55,1%
3	Cukup Baik	3	8	24	16,3%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	202	100%
Rata-Rata				4,12	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 14 orang dengan persentase 28,6%, responden yang menjawab baik berjumlah 27 orang dengan persentase 55,1% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 8 orang dengan persentase 16,3%. Jumlah bobot responden adalah 202 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,12 dapat dikategorikan

tanggapan responden adalah baik tentang saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.

Tabel 5.22
Saya Cenderung Membangun Hubungan Yang Erat Dengan Para Rekan Kerja

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	18	90	36,7%
2	Baik	4	20	80	40,8%
3	Cukup Baik	3	10	30	20,4%
4	Tidak Baik	2	1	2	2%
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	202	100%
Rata-Rata				4,12	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 18 orang dengan persentase 36,7%, responden yang menjawab baik berjumlah 20 orang dengan persentase 40,8%, responden yang menjawab cukup baik berjumlah 10 orang dengan persentase 20,4% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 1 orang dengan persentase 2%. Jumlah bobot responden adalah 202 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,12 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.

Tabel 5.23
Saya Menikmati Menjadi Bagian Kelompok Dalam Organisasi

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	19	95	38,8%
2	Baik	4	24	96	49%
3	Cukup Baik	3	6	18	12,2%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	209	100%
Rata-Rata				4,27	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.23 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 19 orang dengan persentase 38,8%, responden yang menjawab baik berjumlah 24 orang dengan persentase 49% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 6 orang dengan persentase 12,2%. Jumlah bobot responden adalah 209 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,27 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.

Tabel 5.24
Saya Lebih Menikmati Bekerja Sama Dengan Orang Lain Dari Pada Bekerja Sendiri

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	16	80	32,7%
2	Baik	4	18	72	36,7%
3	Cukup Baik	3	15	45	30,6%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	197	100%
Rata-Rata				4,02	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.24 di atas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 16 orang dengan persentase 32,7%, responden yang menjawab baik berjumlah 18 orang dengan persentase 36,7% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 15 orang dengan persentase 30,6%. Jumlah bobot responden adalah 197 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,02 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.

Tabel 5.25
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Saya menikmati tantangan yang sulit	8	20	20	1	-	49
	Bobot Nilai	40	80	60	2	-	182
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	17	32	-	-	-	49
	Bobot Nilai	85	128	-	-	-	213
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	23	22	4	-	-	49
	Bobot Nilai	115	88	12	-	-	215
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit	8	15	20	3	3	49
	Bobot Nilai	40	60	60	6	3	169
5	Saya menikmati tugas yang sulit	7	7	22	10	3	49
	Bobot Nilai	35	28	66	20	3	152
6	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu	14	27	8	-	-	49
	Bobot Nilai	70	108	24	-	-	202
7	Saya cenderung membangun	18	20	10	1	-	49

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
	hubungan yang erat dengan para rekan kerja						
	Bobot Nilai	90	80	30	2	-	209
8	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	19	24	6	-	-	49
	Bobot Nilai	95	96	18	-	-	197
9	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	16	18	15	-	-	49
	Bobot Nilai	80	72	45	-	-	
Jumlah Bobot		650	740	315	30	6	1.741

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari data tabel 5.25, dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel motivasi kerja adalah 1.741. pernyataan tertinggi terletak pada pernyataan ke- delapan dengan skor 209. Dan pernyataan terendah terletak pada pernyataan kelima dengan skor 152. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 49 = 2.205$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 49 = 441$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Koefisien} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{2.205 - 441}{5} = 352,8 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 353

Sangat baik = 1.853 – 2.205

Baik = 1.499 – 1.853

Cukup baik = 1.146 – 1.499

Tidak baik = 793 – 1.146

Sangat Tidak Baik = 440 – 793

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel motivasi kerja (X2) berjumlah 1.741. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.499-1.853. yang termasuk dalam kategori baik.

5.3.3 Kinerja karyawan (Y)

Pengertian kinerja menurut **siagian** adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standard yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya. Kinerja merupakan cara yang digunakan untuk menunjukkan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dan wewenangnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, dan keandalan.

1. Kualitas Kerja

Pada indikator kualitas kerja ini penulis memberikan 1 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.26
Saya Mampu Mengidentifikasi Suatu Masalah

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	16	80	32,7%
2	Baik	4	30	120	61,2%
3	Cukup Baik	3	3	9	6,1%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	209	100%
Rata-Rata				4,27	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya mampu mengidentifikasi suatu masalah. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 16 orang dengan persentase 32,7%, responden yang menjawab baik berjumlah 30 orang dengan persentase 61,2% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 3 orang dengan persentase 6,1%.. Jumlah bobot responden adalah 209 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,27 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.

2. Kuantitas Kerja

Pada indikator kuantitas kerja ini penulis memberikan 1 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.27
Saya Menyelesaikan Semua Tugas Dalam Batas Waktu Yang Ditentukan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	22	110	44,9%
2	Baik	4	18	72	36,7%
3	Cukup Baik	3	9	27	18,4%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	209	100%
Rata-Rata				4,27	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 22 orang dengan persentase 44,9%, responden yang menjawab baik berjumlah 18 orang dengan persentase 36,7% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 9 orang dengan persentase 18,4%. Jumlah bobot responden adalah 209 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,27 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.

3. Sikap

Pada indikator sikap ini penulis memberikan 2 pernyataan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.28
Saya Memahami Tugas Serta Tanggung Jawab Yang Diberikan

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	23	115	46,9%
2	Baik	4	21	84	42,9%
3	Cukup Baik	3	5	15	10,2%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	214	100%
Rata-Rata				4,37	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46,9%, responden yang menjawab baik berjumlah 21 orang dengan persentase 41,9% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 10,2%. Jumlah bobot responden adalah 214 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,27 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Tabel 5.29
Saya Memiliki Sikap Kerja Yang Positif

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	26	130	53,1%
2	Baik	4	21	84	42,9%
3	Cukup Baik	3	2	6	4,1%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	220	100%
Rata-Rata				4,49	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya memiliki sikap kerja yang positif. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 23 orang dengan persentase 46,9%, responden yang menjawab baik berjumlah 21 orang dengan persentase 41,9% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 5 orang dengan persentase 10,2%. Jumlah bobot responden adalah 214 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang diperoleh adalah 4,27 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya memiliki sikap kerja yang positif.

Tabel 5.30
Saya Dapat Diandalkan Pada Setiap Kerja Yang Positif

NO	Jawaban Responden	Skor	Frekuensi	Bobot	Persentase %
1	Sangat Baik	5	21	105	42,9%
2	Baik	4	21	84	42,9%
3	Cukup Baik	3	7	21	14,3%
4	Tidak Baik	2	-	-	-
5	Sangat Tidak baik	1	-	-	-
Jumlah			49	210	100%
Rata-Rata				4,29	

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, dapat diketahui dari 49 orang responden menyatakan tanggapan tentang saya dapat diandalkan pada setiap kerja yang positif. Responden yang memberikan jawaban sangat baik berjumlah 21 orang dengan persentase 42,9%, responden yang menjawab baik berjumlah 21 orang dengan persentase 42,9% dan responden yang menjawab cukup baik berjumlah 7 orang dengan persentase 14,3%. Jumlah bobot responden adalah 210 dan apabila dihubungkan dengan jumlah 49 orang responden, maka rata-rata skor yang

diperoleh adalah 4,29 dapat dikategorikan tanggapan responden adalah baik tentang saya dapat diandalkan pada setiap kerja yang positif.

Tabel 5.31
Tabel Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Kategori					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	saya mampu mengidentifikasi suatu masalah	16	30	3	-	-	49
	Bobot Nilai	80	120	9	-	-	209
2	saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan	22	18	9	-	-	49
	Bobot Nilai	110	72	27	-	-	209
3	saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan	23	21	5	-	-	49
	Bobot Nilai	115	84	15	-	-	214
4	saya memiliki sikap kerja yang positif	26	21	2	-	-	49
	Bobot Nilai	130	84	6	-	-	220
5	saya dapat diandalkan pada setiap kerja yang positif	21	21	7	-	-	49
	Bobot Nilai	105	84	21	-	-	210
	Jumlah Bobot	540	444	78	-	-	1.062

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari data tabel 5.31, dilihat dari jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel kinerja adalah 1.062. pernyataan tertinggi terletak pada pernyataan keempat dengan skor 220. Dan pernyataan terendah terletak pada pernyataan pertama dan kedua dengan skor 209. Untuk lebih jelas mengenai kategori jawaban responden diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini yang diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut :

$$\text{Nilai maksimal} = 5 \times 5 \times 49 = 1.225$$

$$\text{Nilai minimal} = 5 \times 1 \times 49 = 245$$

$$\begin{aligned} \text{Nilai Koefisien} &= \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &= \frac{1.225 - 245}{5} = 196 \end{aligned}$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 196

$$\text{Sangat baik} = 1.029 - 1.225$$

$$\text{Baik} = 833 - 1.029$$

$$\text{Cukup baik} = 637 - 833$$

$$\text{Tidak baik} = 441 - 637$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 245 - 441$$

Berdasarkan tabel di atas maka untuk variabel kinerja (Y) berjumlah 1.062. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.029-1.225. yang termasuk dalam kategori sangat baik.

5.4 Hasil Analisis Data

5.4.1 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2011)** uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

H₀ : data residual berdistribusi normal

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data memiliki tingkat signifikan lebih besar dari 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (**Ghozali, 2011**). Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.32
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38547953
Most Extreme Differences	Absolute	,111
	Positive	,059
	Negative	-,111
Test Statistic		,111
Asymp. Sig. (2-tailed)		,176 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,176 lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas data ini berarti data tersebut normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini untuk memenuhi hipotesis penelitian.

5.4.2 Uji Linieritas

Uji digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2011). Jika memiliki signifikansi $> 0,05$ pada deviation from linearity sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95% tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas. Sehingga data sudah memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear. Maka hasil pengujian linieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.33
Uji Linieritas Variabel Lingkungan Kerja
ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN KERJA	Between (Combined)	138,205	8	17,276	7,982	,000
	Groups Linearity	113,499	1	113,499	52,442	,000
	Deviation from Linearity	24,707	7	3,530	1,631	,155
	Within Groups	86,570	40	2,164		
	Total	224,776	48			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari Deviation From Linierity berada lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,155 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang liner terhadap variabel kinerja.

Tabel 5.34
Uji Linieritas Variabel Motivasi Kerja
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA *	Between Groups	(Combined)	141,452	14	10,104	4,123	,000
MOTIVASI KERJA		Linearity	115,911	1	115,911	47,297	,000
		Deviation from Linearity	25,540	13	1,965	,802	,654
Within Groups			83,324	34	2,451		
Total			224,776	48			

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan dari Deviation From Linierity berada lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,654 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang liner terhadap variabel kinerja.

5.4.3 Uji Multikolonieritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. (Ghozali 2011). Maka hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.35
Rekapitulasi Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,597	2,014		3,276	,002		
LINGKUNGAN KERJA	,332	,115	,399	2,890	,006	,467	2,140
MOTIVASI KERJA	,186	,060	,427	3,091	,003	,467	2,140

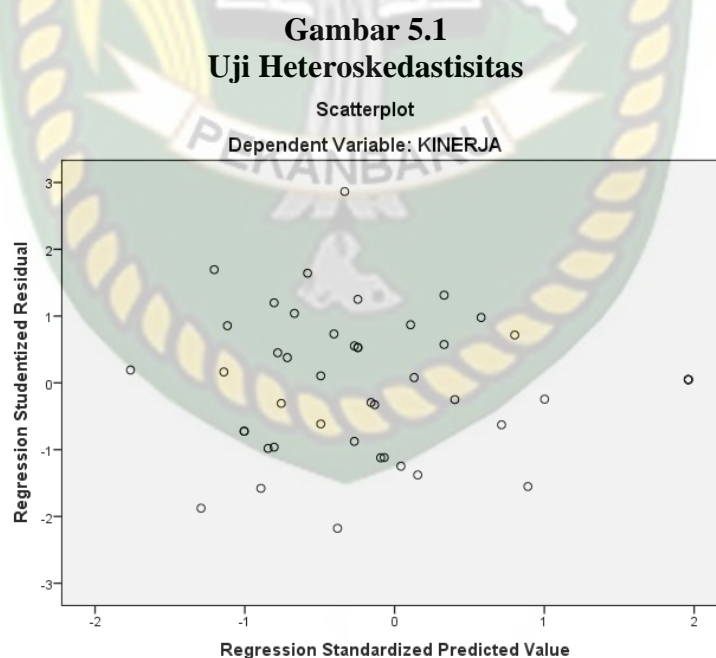
a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5.34 rekapitulasi Uji Multikolinearitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak terdapat multikolinearitas. Hal ini dikarenakan hasil uji Multikolinearitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$.

5.4.4 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2011)** uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (**Santosa dan Ashari, 2005**). Maka pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Berdasarkan gambar 5.1 bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heterokedastisitas.

5.5 Analisis Data Penelitian

5.5.1 Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Adapun persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Ket :

Y = Variabel Terikat (kinerja)

a = Konstanta

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y, jika X naik satu unit.

X = Variabel Bebas (lingkungan kerja dan motivasi)

Setelah diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.36
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,597	2,014		3,276	,002
LINGKUNGAN KERJA	,332	,115	,399	2,890	,006
MOTIVASI KERJA	,186	,060	,427	3,091	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel hasil output SPSS versi 23 diatas dapat diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 6,597 + 0,332X_1 + 0,186X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 6,597 artinya jika variabel bebas X (lingkungan kerja dan motivasi kerja) nilainya tetap, maka variabel terikat Y (kinerja) sebesar 6,597.
- b. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,332 berarti jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,332 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik kondisi lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.
- c. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,186 berarti jika variabel motivasi kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,186 satuan. Koefisien bernilai positif

artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

5.5.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil regresi output dapat dihasilkan sebagai berikut:

Tabel 5.37
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,597	2,014		3,276	,002
LINGKUNGAN KERJA	,332	,115	,399	2,890	,006
MOTIVASI KERJA	,186	,060	,427	3,091	,003

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5.37 diatas dapat dilihat masing-masing nilai t hitung dan signifikansi variabel bebas. Maka dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan:

- Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Uji t ini dilakukan dengan membandingkan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

$$t\text{-tabel} = \alpha/2 : n-k-1$$

$$= 0,05/2 : 49-2-1$$

$$= 0,025 : 46$$

$$= 2,012$$

Maka diketahui $t\text{-tabel} = 2,012$, dari hasil output SPSS pada tabel 5.36 maka dapat diambil kesimpulan:

1. Lingkungan kerja, $t\text{-hitung} = 2,890 > 2,012$, maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja (Y).
2. Motivasi kerja, $t\text{-hitung} = 3,091 > 2,012$, maka terdapat pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y).

5.5.3 Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersama-sama. Dari hasil regresi *output* dapat dihasilkan sebagai berikut :

Tabel 5.38
Hasil Uji Simultan (F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132,637	2	66,318	33,109	,000 ^b
	Residual	92,139	46	2,003		
	Total	224,776	48			

a. Dependent Variable: KINERJA
 b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 Sumber : Data Olahan Penelitian, 2021

Dari tabel 5.38 diatas maka dapat dibuktikan hipotesis yang penulis ajukan secara parsial dengan ketentuan:

- Apabila $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, maka terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.
- Apabila $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, maka tidak terdapat pengaruh Variabel X terhadap Variabel Y.

Uji f ini dilakukan dengan membandingkan $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$).

$$F \text{ tabel} = n - k - 1 ; k$$

Keterangan :

$$= 49 - 2 - 1 ; 2$$

n : jumlah sampel

$$= 46 ; 2$$

k : jumlah variabel bebas =

$$3,20$$

1 : konstan

Maka diketahui $f\text{-tabel} = 3,20$, dari hasil output SPSS pada tabel 5.37 maka dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai $f\text{-hitung}$ sebesar $33,109 > 3,20$, maka terdapat pengaruh variabel

lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Maka semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

5.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi atau R Square (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dari hasil pengolahan dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.39
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,768 ^a	,590	,572	1,415

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

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan penelitian, 2021

Dari tabel 5.39 diatas diperoleh nilai koefisien R Square (R²) sebesar 0,590 (59%) ini menerangkan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau sebesar 59%. Sedangkan sisanya sebesar 41% menggambarkan variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada Pt. Air Jernih

Pekanbaru Riau. Nilai t-sebesar 2,890 lebih besar dari t-tabel = 2,012, maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y).

Lingkungan kerja karyawan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja tentunya perlu dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memotivasi para karyawan dan membantu kelancaran dalam pelaksanaan aktifitas karyawan.

Faktor lingkungan kerja merupakan suatu hal yang harus mendapat perhatian lebih oleh pemimpin perusahaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugasnya, karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang akan berinteraksi langsung terhadapnya. Lingkungan kerja pada dasarnya terdiri dari lingkungan fisik seperti fasilitas dan peralatan kerja yang digunakan dan para pekerja itu sendiri serta lingkungan non fisik seperti peraturan-peraturan.

5.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau. Nilai t-sebesar 3,091 lebih besar dari t-tabel = 2,012, maka dapat diambil kesimpulan terdapat pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Mangkunegara (2004) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi

diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan.

5.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki nilai f-hitung sebesar $33,109 > 3,20$, maka terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja (Y). Maka semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik.

Nilai R-Square sebesar 0,590 artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada Pt. Air Jernih Pekanbaru Riau sebesar 59% sedangkan sisanya 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab V mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada pt. air jernih pekanbaru riau secara deskriptif yang telah dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 49 orang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa dengan hasil analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) positif antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Dari hasil uji-t untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2), memiliki nilai t-hitung lebih besar dari pada t-tabel yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi lebih mendalam.
- c. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R-Square (R²) sebesar 0,590 atau 59% yang merupakan pengaruh yang diberikan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja, sedangkan sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, maka penulis memberikan saran kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

- a. Sebaiknya perusahaan memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang ada dan dirasakan oleh karyawan seperti fasilitas, pencahayaan, warna dll, sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin baik.
- b. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, motivasi kerja juga sangat mempengaruhi dari kinerja yang baik, maka perusahaan harus dapat lebih menilai dan memperhatikan motivasi karyawan saat bekerja, dengan melihat apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan sehingga kinerja akan semakin terjaga dengan baik, seperti hubungan komunikasi atasan dan bawahan serta hubungan komunikasi sesama rekan kerja harus berjalan dengan baik.
- c. Untuk peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul yang sama pada objek yang berbeda agar menambahkan variabel bebas lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini sehingga memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Hairil. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja pegawai terhadap semangat kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda dalam e-Journal Ilmu Pemerintahan . 2013.
- Ari, Kunto. 2002. Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dharma, A. (1995). Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Ferdinand, Augusty. (2006). Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu. 2005. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Haryanti. 2010. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Giritontro. Kabupaten Wonogiri. Tesis. Universitas Diponegoro
- Irawan. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit jiwa Pekanbaru. Skripsi. Universitas Islam Riau
- Khoiriyah, Lilik. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan pada CV Aji Bali Jaya Wijaya. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhamadiyah.
- Manullang, M dan Marihot. 2015. Manajemen Personalialia. Yogyakarta: Gajah Mada university
- Najib, Muh Najib. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Perpustakaan di Universitas Negeri Yogyakarta
- Nitisemito, A.S. 2000. Manajemen Personalialia. Manajemen Sumber daya manusia. Ed.3. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Ramadhani, Resyania. 2007. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Forestama Raya Pekanbaru. Universitas Islam Riau
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta.:Bumi Aksara