SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau

OLEH

JANU SAPUTRA
NPM : 145210840

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru.28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: Janu Saputra
NPM	: 145210840
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul	: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Disahkan Oleh :

Pembimbing

Drs. Askil., MM

Mengetahui :

DEKAN

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

Ketua Prodi Manajemen

Azmansyah, SE.,M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI
Alamat : Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761)674674 Fax.(0761)674834 Pekanbaru.28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama	: Jaru Saputra
NPM	: 145210840
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi
Judul	: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Disetujui Oleh :

Tim Penguji :

1. Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC ( )
2. Yul Efnita, SE., MM ( )

Mengetahui

Ketua Prodi Manajemen	Pembimbing
Azmansyah, SE., M.Econ	**Drs. Asril., MM**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113 Pemberhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah dilaksanakan bimbingan skripsi terhadap mahasiswa:

Nama : Janu Saputra

Npm : 145210840

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Sponsor : Drs. Astril., MM

Judul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

No	Tanggal	Pembimbing Sponsor	Berita Acara	Paraf Sponsor
1	22- 03 – 2019	√	- Data pada lata belakang - Absensi - Penambahan Data kinerja - Faktor- Faktor kerja - Rumusan masalah di sederhanakan saja - Telaah pustaka di mulai dari kinerja - Hipotesis di sederhanakan	
2	28 03 2019	√	- Perbaikan Hipotesis - Rumusan masalah dan hipotesis di sesuaikan	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Tanggal	Pembimbing	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
3	02 - 04 – 2019	√	- Acc Seminar Proposal	
4	28 - 10 – 2019	√	- Acc kuisioner	
5	07 - 12 – 2019	√	- Acc Seminar Hasil	

Pekanbaru, 06 April 2020

Wakil Dekan I

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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: 0274/KPTS/FE-UIR/2020, Tanggal 16 Maret 2020, Maka pada Hari Rabu 18 Maret 2020 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensive/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau pada Program Studi Manajemen Tahun Akademis 2019/2020.

1.N a m a	: Jamu Saputra
2.N P M	: 145210840
3.Program Studi	: Manajemen S1
4.Judul skripsi	: Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar
5.Tanggal ujian	: 18 Maret 2020
6.Waktu ujian	: 60 menit.
7.Tempat ujian	: Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi UIR
8.Lulus Yudicium/Nilai	: [illegible] (B+)
9.Keterangan lain	: Aman dan lancar.

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr.Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Sekretaris

Azmansyah, SE., M.Econ
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Drs. Asril., MM (.....)
2. Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC (.....)
3. Yul Efnita, SE., MM (.....)

Saksi

1. (.....)

Pekanbaru, 18 Maret 2020
Mengetahui,
Dekan,

Drs. H. Abrar, M.Si., Ak., CA

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Janu Saputra
NPM : 145210840
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar
Hari/Tanggal : Rabu, 18 Maret 2020
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Drs. Asril., MM		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC		
2	Yul Efnita, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai _____)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 72 (B+)
3. Tidak Lulus (Total Nilai _____)

Mengetahui
An.Dekan

Dr.Firdaus AR,SE.M.Si.Ak.CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 18 Maret 2020
Ketua Prodi

Azmansyah,SE.M.Econ

*) Coret yang tidak perlu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 0274 / Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi / oral komprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
   a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
   b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
   c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
   d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

Nama : Janu Saputra
NPM : 145210840
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC	Lektor, C/c	Sistematika	Sekretaris
3	Yul Efnita. SE., MM	Lektor, C/c	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6			-	Saksi I
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.

Kutipan Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 18 Maret 2020
Dekan,

Dr. Abrar., M.Si, Ak., CA

Tembusan . Disampaikan pada .
1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

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

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Janu Saputra
NPM : 145210840
Judul Proposal : Pengaruh Motivasi Kemampuan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar
Pembimbing : 1. Drs. Asril., MM
Hari/Tanggal Seminar : Jumat / 19 Juli 2019

Hasil Seminar dituangkan 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.	Drs. Asril., MM		1.
2.	Dr. Dra. Hj. Eka Nuraini R, M.Si		2.
3.	Awliya Afwa, SE., MM		3.

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis,

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

Pekanbaru, 19 Juli 2019
Sekretaris,

Azmansyah, SE., M.Econ

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1560/Kpts/FE-UIR/2019
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang. 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 2 Maret 2018 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
b. Nomor: 0213/0/1987
c Nomor. 0378/U/1986
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	Nama	Jabatan/Golongan	Keterangan
1.	Drs. Asril, MM	Lektor, C/c	Pembimbing 1

2. Mahasiswa yang dibimbing adalah:
Nama : Janu Saputra
NPM : 145210840
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Kemampuan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. Pudusa Enam Utama Kebun Koto Kampar

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: 4 Maret 2019
Dekan,

Drs. Abrar, M.Si, Ak., CA

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

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah aslidan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, dan Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun Perguruan Tinggi Lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak manapun kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan Gelar Yang diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya yang sesuai dengan norma yang berluku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 14 APRIL 2020

Saya yang membuat pernyataan,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR

Oleh

Janu Saputra

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian lapangan pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar Afdeling I yang berjumlah 32 orang. Dari rekapitulasi jawaban responden menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar sudah baik, lingkungan kerja sudah terjaga dengan baik, dan kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar sudah berjalan dengan baik. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial dan simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ABSTRACK

INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PADASA ENAM UTAMA KOTO KAMPAR

By

Janu Saputra

This study aims to determine and analyze the effect of motivation and work environment on employee performance at PT. Padasa Enam Utama - Koto Kampar. The research method used is quantitative descriptive method, and the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The data collection using a questionnaire with a research sample of field employees at PT. Padasa Enam Utama in Koto Kampar Afdeling I, amounting to 32 people. From the recapitulation of respondents' answers indicate that the work motivation given to employees at PT. Padasa Enam Utama - Koto Kampar is already good, the work environment is well maintained, and the performance of employees at PT. Padasa Enam Utama - Koto Kampar is going well. From the results of data analysis it can be concluded that partially and simultaneously motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT. Padasa Enam Utama in Koto Kampar.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau. Skripsi ini berjudul : **"*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar*".**

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. Abrar, M.Si., Ak., CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Azmansyah, SE., M.Econ selaku Ketua Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
3. Bapak Drs. Asril., MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta motivasi dalam memberikan bimbingan serta pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penulis sangat menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari pada sempurna, sehingga segala bentuk saran-saran, kritik dan masukannya yang membangun masih sangat diharapkan dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Pekanbaru, 21 November 2019
Penulis,

Jani Saputra

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

ABSTRAK i

ABSTACK..... ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... iv

DAFTAR TABEL..... viii

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR LAMPIRAN..... xiii

BAB I : PENDAHULUAN..... **1**

1.1 Latar Belakang Masalah 1

1.2 Perumusan Masalah..... 9

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... 9

1.4 Sistematika Penulisan..... 10

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS **12**

2.1 Kinerja Karyawan..... 12

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan 12

2.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.. 13

2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan..... 15

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan 17

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan..... 18

2.2 Motivasi Kerja 19

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja 19
2.2.2 Teori Motivasi Kerja 20
2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja 23
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja 24
2.3 Lingkungan Kerja 25
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja 25
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 26
2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja 28
2.4 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 28
2.5 Penelitian Terdahulu 30
2.6 Kerangka Pemikiran 31
2.7 Hipotesis 31
BAB III : METODE PENELITIAN 32
3.1 Lokasi / Objek Penelitian 32
3.2 Operasional Variabel Penelitian 33
3.3 Populasi dan Sampel 34
3.4 Jenis dan Sumber Data 34
3.5 Teknik Pengumpulan Data 36
3.6 Teknik Analisis Data 37
BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 41
4.1 Sejarah Singkat PT. Padasa Enam Utama 41

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2 Visi dan Misi PT. Padasa Enam Utama 42
4.3 Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.... 45
4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan 46
4.5 Fasilitas Perkebunan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.. 48
BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 49
5.1 Identitas Responden..... 49
5.1.1 Jenis Kelamin Responden 49
5.1.2 Tingkat Usia Responden 50
5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden..... 51
5.1.4 Lama Bekerja Responden..... 52
5.2 Uji Instrument Penelitian..... 53
5.2.1 Uji Validitas 53
5.2.2 Uji Reliabilitas..... 54
5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian 56
5.3.1 Analisis Motivasi Kerja (X_1)..... 56
5.3.2 Analisis Lingkungan Kerja (X_2)..... 65
5.3.3 Analisis Kinerja Karyawan (Y)..... 73
5.4 Uji Normalitas Data..... 81
5.5 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... 83
5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda..... 83
5.5.2 Pengujian Hipotesis..... 85

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2) 87

5.6 Pembahasan 88

BAB VI : PENUTUP..... 90

6.1 Kesimpulan 90

6.2 Saran 91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Target dan Realisasi Tingkat Produksi Kelapa Sawit PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar	2
Tabel 1.2	Data Jumlah Tenaga Kerja Lapangan Per Afdeling	3
Tabel 1.3	Data Produktivitas Pemanen PT Padasa Enam Utama Koto Kampar (Afd 1) Bulan Desember – Januari 2018	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	33
Tabel 3.2	Skala Pengukuran Kuesioner	38
Tabel 5.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 5.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia	50
Tabel 5.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	51
Tabel 5.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 5.5	Hasil Pengujian Validitas	54
Tabel 5.6	Hasil Pengujian Reliabilitas	55
Tabel 5.7	Distribusi Jawaban Responden Tentang Gaji yang diterima karyawan PT. Padasa Enam Utama saat ini sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan	57

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama merasa kondisi pekerjaannya telah sesuai dengan kemampuan yang ia miliki 58

Tabel 5.9 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan merasa aman bekerja di lapangan karena perusahaan memberikan peralatan safety yang lengkap untuk menunjang pekerjaan 59

Tabel 5.10 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan dengan mudah memahami pekerjaannya karena diberikan prosedur/buku pedoman oleh perusahaan 60

Tabel 5.11 Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya 61

Tabel 5.12 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan 62

Tabel 5.13 Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1) 63

Tabel 5.14 Distribusi Jawaban Responden Tentang Peralatan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan 65

Tabel 5.15 Distribusi Jawaban Responden Tentang PT. Padasa Enam Utama menyediakan fasilitas kesehatan untuk para karyawannya 66

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.16 Distribusi Jawaban Responden Tentang Kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik pada PT. Padasa Enam Utama.....
Tabel 5.17 Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Padasa Enam Utama terjalin dengan harmonis 68
Tabel 5.18 Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan antara atasan dengan bawahan pada PT. Padasa Enam Utama terjaga dengan baik..... 69
Tabel 5.19 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan merasa lingkungan kerjanya saat ini memiliki keamanan..... 70
Tabel 5.20 Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2) 71
Tabel 5.21 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan memiliki ketelitian dalam bekerja..... 73
Tabel 5.22 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mempunyai kemampuan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di lapangan 74
Tabel 5.23 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan..... 75

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.24 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang relatif singkat 76
Tabel 5.25 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu melakukan pekerjaan dengan akurat..... 77
Tabel 5.26 Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya di lapangan 78
Tabel 5.27 Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....
Tabel 5.28 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda 84
Tabel 5.29 Hasil Pengujian Hipotesis Uji-f 87
Tabel 5.30 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2) 88

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Maslow's Hierarchy of Needs Theory 21

Gambar 2.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja 29

Gambar 2.3 Kerangka Pemikiran Penelitian 31

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Pada PT. Padasa Enam Utama – Kebun Koto Kampar Tahun 2019 45

Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas Data 82

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran 1 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 : Tabulasi Data Penelitian

Lampiran 3 : Output SPSS Uji Instrument Penelitian

Lampiran 4 : Output SPSS Analisis Deskriptif Variabel

Lampiran 5 : Output SPSS Regresi Linear Berganda

Lampiran 6 : Tabel Distribusi (Tabel r, Tabel t, Tabel f)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Karyawan adalah bagian dari organisasi yang memiliki peran yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi. Karyawan memiliki kebutuhan baik sosial maupun ekonomi yang harus dipenuhi untuk kelangsungan hidupnya. karyawan bekerja dengan mencurahkan tenaga dan pikirannya, untuk mendapatkan penghasilan yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan. Setiap perusahaan pada umumnya menginginkan dapat mencapai tujuannya seoptimal mungkin. Hal itu dapat terwujud jika kinerja karyawan juga baik. Setiap individu yang diberi tugas atau kepercayaan untuk bekerja pada suatu perusahaan tertentu diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberi kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

PT Padasa enam utama koto Kampar Perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Kegiatan usaha yang dilaksanakan adalah perbunan kelapa sawit dengan mengelola Hak Guna Usaha (HGU) seluas 7.719,15 Ha.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu bagian kepegawaian PT. Padasa Enam Utama koto Kampar terkait dengan jumlah dan hasil yang dapat di realisasikan tiga tahun terakhir tidak sesuai dengan apa yg di instruksikan mandor sehingga tidak sesuai dengan target yang di inginkan oleh para direksi perusahaan. Seperti pada Tabel 1.1

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Tingkat Produksi Kelapa Sawit PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar

No	Tahun	Target (Kg)	Realisasi (Kg)	Persentase (%)
1	2015	25.000.000	21.776.070	88.60
2	2016	25.000.000	20.952.700	81.43
3	2017	25.000.000	22.578.270	90.68

Sumber :Bagian Kepegawaian PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

PT. Padasa enam utama koto Kampar mulai dari tahun 2015 sampai dengan 2017 mengalami penurunan tingkat produksi dari target yang sudah di rencanakan. Hal ini terdapat pada tahun 2015 target yang di harapkan 25.000.000 kg namun yang dapat terealisasi hanya sebanyak 21.776.070 kg atau 88.60 persen, demikian pula pada tahun 2016 target yang di harapkan 25.000.000 kg namun yang dapat terealisasi hanya sebanyak 20.952.700 kg atau 81.43 persen dan pada tahun 2017 target yang di harapkan 25.000.000 kg namun yang dapat terealisasi hanya sebanyak 22.578.270 ton atau 83,22 persen.

Permasalahan yang di hadapi PT. Padasa enam utama koto Kampar mulai dari tahun 2015 dari hasil wawancara dengan askep kepegawaian perkebunan salah satunya adalah masih rendahnya kualitas sumber daya manusia, hal ini di tandai dengan kemampuan sumberdaya manusianya baik di lihat dari kemempuan intelektual maupun keterampilan teknis yang dimiliki di sisi lain jumlah sumber daya manusia yang besar apabila di daya gunakan secara efektif dan efisien akan sangat bermanfaat. Oleh karena itu perusahaan dan para stekholder di tuntut sungguh

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

sungguh memberikan perhatian khusus pada karyawan agar mampu mengeluarkan kemampuan dan prestasi secara penuh.

Pada penelitian ini peneliti mengambil AFD.1 (satuan terkecil dari organisasi besar kelapa sawit) sebagai fokus. Berikut ini produktivitas tenaga kerja pemanen pada PT padasa enam utama koto Kampar per afdeling dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Jumlah Tenaga Kerja Lapangan Per Afdeling

No	Afdeling	Jumlah
1	Afd. I	32
2	Afd. II	33
3	Afd. III	34
4	Afd. IV	33
5	Afd. V	32
6	Afd. VI	25
7	Afd. VII	24
8	Afd.VIII	34
9	Afd.IX	33
10	Afd.X	33
11	Afd.XI	30
12	Afd.XII	32
Jumlah		**375**

Sumber: PT Padasa Enam Utama Koto Kampar

Dalam penelitian ini, mempertimbangkan saran yang diberikan oleh askep akan keterbatasan penelitian terkait waktu dan keterjangkauan wilayah, maka peneliti memfokuskan tenaga kerja Lapangan AFD.I menjadi objek utama dalam penelitian ini dan dianggap cukup representatif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kegiatan Tenaga Kerja Lapangan juga salah satu faktor yang paling penting dalam proses produksi. Keberhasilan panen akan menunjang produktivitas tanaman kelapa sawit dalam menghasilkan tandan buah segar. Potensi produksi yang tinggi juga tidak ada artinya jika tidak dilakukan secara optimal. kegiatan penanaman, pemeliharaan, dan pemanenan sangat erat kaitannya dengan berat janjang rata rata tandan buah segar (TBS) yang diperoleh. Perlakuan pemanen yang baik pada akhirnya menentukan jumlah dan kualitas TBS yang dipanen.

Perusahaan selalu berusaha mendorong kinerja tenaga kerja untuk mencapai target yang ditetapkan.(Mangkunegara, 2008) Kinerja dalam bahasa latin berasal dari kata Job performance atau performance yang mempunyai arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang Dan biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai tingkat standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah.

Jika kinerja tenaga kerja pemanen baik, maka produksi perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai. Sebaliknya, jika produktivitas tenaga kerja pemanen rendah, maka produksi akan menurun dan target perusahaan akan sulit tercapai, sehingga perusahaan akan berupaya mendorong produktivitas kinerja tenaga kerja yang dimilikinya. Sehingga penting untuk mengetahui apa saja faktor faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kerja panen kelapa sawit pada PT Padasa enamutama koto kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.3
Data Produktivitas Pemanen PT Padasa Enam Utama Koto Kampar (Afd 1)
Bulan Desember – Januari 2018

No	Bulan	Jumlah Pemanen	Target (Tandan)	Realiasi	Persentase Pencapaiaan %
1	Desember	32	52224	50.726	(2,87)
2	Januari	32	47736	45.998	(3,64)

Sumber: PT Padasa Enam Utama Koto Kampar

PT. Padasa Enam Utama koto Kampar yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dengan luas lahan 7.719,15 Ha dan memiliki karyawan tetap lapangan AFD1 sebanyak 32 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda bahwa tingkat pendidikan karyawan tamatan SMA/Sederajat yaitu sebanyak 29 orang sedangkan karyawan tamatan Sarjana yaitu sebanyak 2 orang, dan kemudian karyawan tamatan Diploma ada 1 orang. Jadi tingkat pendidikan karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar di dominasi oleh karyawan tamatan SMA/Sederajat.

Ada berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini, faktor-faktor yang menjadi perhatian utama peneliti adalah motivasi dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa supervisor tingkat bawah sekelas mandor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada tenaga kerja pemanen yang dipimpinnya dan juga kurang *intens* dalam memberikan motivasi kepada pekerja dibawah pimpinannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja tenaga kerja, karena merasa kurang diperhatikan dan kurang dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan dorongan moril mengakibatkan kinerja tenaga kerja menjadi tidak optimal.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Rivai (2004) mengemukakan bahwa "motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya".

Pemberian motivasi sangat penting bagi tenaga kerja, dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan di dalam perusahaan maka akan dapat berpengaruh signifikan kepada Produktivitas tenaga kerja dan dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang menjadi target perusahaan. Motivasi yang berkelanjutan berdampak positif untuk mendukung Produktivitas tenaga kerja.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik dari sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari Hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi perusahaan.

Pemberian insentif merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Semangat tidaknya karyawan bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya insentif yang diterima. Apabila karyawan tidak mendapatkan insentif yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semaunya tanpa ada motivasi yang tinggi. Dengan adanya pemberian insentif yang tepat serta cara kerja yang baik Sehingga ke depannya, kinerja karyawan dapat berjalan sesuai tujuan perusahaan.

Menurut Mc Clelland (1961) seorang karyawan dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi apabila, didalam dirinya memiliki: (1) *need for achievement* (kebutuhan berprestasi) yaitu keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja lebih dari sekedar pada mencapai standar yang ditetapkan perusahaan, (2) *need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) yaitu kebutuhan karyawan untuk mendapatkan lingkungan yang ramah dan mendukung dalam melaksanakan tugasnya, dan (3) *need for power* (kebutuhan kekuasaan) yaitu Motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku sedemikian rupa sehingga mampu memberi pengaruh pada orang lain.

Dalam upaya peningkatan kinerja, lingkungan kerja Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. (Sutrisno, 2016:118) “Lingkungan kerja adalah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan".

Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (suasana kerja pegawai, kesejahteraan pegawai, hubungan antar sesama pegawai, hubungan antar pegawai dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan terdorong, termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab demi tujuan perusahaan.

Pentingnya menyediakan lingkungan fisik di sadari oleh manajemen perusahaan yang terus berusaha menyediakan lingkungan kerja fisik dalam bentuk pengaturan alat-alat yang di gunakan karyawan lapangan seperti tata letak mesin, kendaraan angkut TBS, sanitasi dan perhatian terhadap pemakaian alat pelindung diri di lakukan secara optimal, sehat dan nyaman. Pengukuran lingkungan kerja di lakukan secara berkala dan teratur sebagai parameter yang di monitor serta di pastikan berada di bawah ambang batas yang telah di tetapkan tentang nilai ambang batas faktor fisika dan kimia di tempat kerja. Sedangkan kondisi lingkungan nonfisik di bangun dengan hubungan interpersonal antar karyawan dan karyawan setara atasan sehingga terjadi suasana kerja yang nyaman.

Lingkungan kerja non fisika ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut (Nitisemito 2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Maka berdasarkan fenomena dan masalah yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar*".**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah pada penelitian ini antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

a. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.
b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat penelitian ini adalah:

a. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para peneliti selanjutnya yang ingin melakukan studi penelitian terkait pada masalah penelitian yang sama dan sebagai sumber acuan penelitian terdahulu.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian dapat membantu gerakan berbagai serikat pekerja, yang campur tangan dalam resolusi perselisihan antara organisasi dan karyawan. Sedangkan bagi perusahaan, diharapkan dapat dijadikan bahan masukan dalam melakukan perbaikan dan merumuskan kebijakan serta tindakan-tindakan selanjutnya yang berhubungan dengan kualitas dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang metode penelitian olah data dan sumber data yang diperoleh dari instansi yang akan diteliti.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, tugas serta aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian sekaligus pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir berisi dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran dari peneliti.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II
TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2002) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Simamora (1997) bahwa untuk mencapai agar organisasi 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. Dari paparan teori diatas adalah bahwa suatu organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai sasaran dan berfungsi secara efektif serta efisien makaorganisasi/perusahaan tersebut harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik, yaitu yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugasnya secara handal.

Mangkunegara (2006) berpendapat bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

diberikan kepadanya. Berdasarkan teori diatas bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diiginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian serta mampu melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya" (Handoko 2001).

Menurut Tiffin dan Mc. Cornick (dalam As'ad 2001) menyatakan ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a. Faktor Individual

   Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b. Faktor situasional

   1. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi: peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja,tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya (Handoko, 2001).

Menurut Siagian (2003) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Menurut Bernardin (dalam Robbins, 2003) bahwa kinerja dapat dikatakan baik bila karyawan memenuhi hal sebagai berikut:

a. Kualitas kerja, diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
b. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
c. Waktu produksi (*production time)*, diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.
d. Efektivitas, persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas dibebankan organisasi.
e. Kemandirian, tingkat dimana karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan atau bimbingan dari orang lain, diukur dari persepsi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan dalam melakukan fungsi kerjanya masing-masing sesuai dengan tanggung jawabnya.

f. Komitmen kerja, tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Slamet (2007) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik seorang pekerja mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pekerja. Dapat dijelaskan penilaian kinerja adalah proses untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan jika disesuaikan dengan standar perusahaan kemudian pimpinan mengkomunikasikan hasil dari evaluasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja tidak semuanya bersifat positif, karena ada karyawan yang kinerjanya buruk, kasus ini yang membuat manajer menjadi dilema. Disatu sisi manajer menilai dan menegur karyawan yang kinerja buruk supaya meningkatkan kinerjanya, disisi lain manajer mempunyai beban rasa tidak menyenangkan jika menegur dan menilai kinerja karyawannya yang buruk.

Pada umumnya sistem penilaian kinerja masih digunakan sebagai alat untuk mengendalikan perilaku karyawan, membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan yang bersangkutan. Seharusnya penilaian kinerja tidak saja mengevaluasi kinerja karyawan, tetapi juga mengembangkan dan memotivasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan. Sebaliknya, karyawan yang dinilai harus mengetahui bidang prestasi yang dinilai, diberi kesempatan untuk menilai dirinya sendiri.

Informasi yang diterima para manajer tentang seberapa baik para karyawan berkinerja dapat terdiri dari tiga jenis yang berbeda, yaitu informasi berdasarkan ciri-ciri, informasi berdasarkan tingkah laku dan informasi berdasarkan hasil (Mathis dan Jackson, 2002).

a. Informasi berdasarkan ciri-ciri

Informasi berdasarkan ciri-ciri, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif atau kreativitas dan mungkin sedikit pengaruhnya pada pekerjaan tertentu. Ciri-ciri mengandung banyak makna dan banyak keputusan penting yang dilakukan dalam penilaian kinerja dengan mendasarkan pada ciri-ciri ini seperti daya adaptasi dan kelakuan umum menjadi terlalu kabur untuk digunakan sebagai dasar dari keputusan sumber daya manusia berdasarkan penilaian kinerja ini.

b. Informasi berdasarkan tingkah laku

Informasi berdasarkan tingkah laku memfokuskan pada perilaku yang spesifik yang mengarah pada keberhasilan di pekerjaan. Informasi perilaku lebih sulit di identifikasi, tetapi memiliki keuntungan yang secara jelas memberikan gambaran akan perilaku apa yang ingin dilihat oleh pihak manajemen. Persoalan yang potensial bisa jadi ada beberapa perilaku, yang seluruhnya dapat berhasil dalam situasi tertentu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Informasi berdasarkan hasil

Informasi berdasarkan hasil mempertimbangkan apa yang telah dilakukan karyawan atau apa yang telah dicapai karyawan. untuk pekerjaan-pekerjaan di mana pengukuran itu mudah dan tepat, pendekatan berdasarkan hasil ini adalah cara yang terbaik. Namun demikian, apa-apa yang diukur cenderung ditekankan dan apa yang sama-sama pentingnya tetapi tidak merupakan bagian yang diukur mungkin akan diabaikan karyawan.

Organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang ia lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual maupun aspekorganisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja (Slamet, 2007) adalah sebagai berikut:

a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian pekerja secara maksimum.
b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan pekerja seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan pekerja dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan pekerja.
d. Menyediakan umpan balik bagi pekerja mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
e. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan penilaian kinerja karyawan dimanfaatkan oleh manajemen untuk mengelola operasi organisasi, membantu pengambilan keputusan, mengidentifikasikan kebutuhan kepelatihan dan pengembangan, menyediakan umpan balik, dan penyediaan dasar distribusi penghargaan.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009: 75), antara lain yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas

   Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Yaitu diukur dengan: kecepatan dan ketelitian dalam bekerja, serta kemampuan karyawan dalam bekerja sama.

b. Kuantitas

   Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Diukur dengan: hasil pekerjaan yang dihasilkan karyawan, dan kecepatan dalam melakukan pekerjaannya.

c. Pelaksanaan Tugas

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:221), mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.

Lebih lanjut Robbins (2008), menjelaskan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan dengan kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dalam definisi ini ada tiga elemen penting yaitu: usaha, tujuan, dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan.

Berbagai penulis mengartikan dan mendefinisikan motivasi dengan cara berbeda-beda. Flippo (1984 dalam Kuria, 2013) mencatat bahwa "motivasi adalah tanggung jawab manajerial untuk memunculkan apa yang diharapkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

karyawan dari organisasiketika merekrut mereka". Manajer memberikan motivasi dengan menyediakan lingkungan yang baik bagi karyawan untuk bekerja. Beberapa hasil penelitian telah menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang lebih maka pekerja akan menginginkan fasilitas dari perusahaan seperti keamanan pekerjaan, upah, tunjangan, peraturan pabrik yang tidak terlalu ketat dan *supervisor*yang lebih memiliki sikap simpati dan empati (Kuria, 2013).

Menurut Armstrong (1988 dalam Kuria, 2013)"motivasi adalah tentang apa yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu dan mengambil langkah apa pun yang diperlukan untuk membuat mereka merasa puas".Karyawan suka dihargai, diakui dan diapresiasi atas pekerjaan mereka.

Menurut Wancevick (1994 dalam Kuria, 2013), memberikan pengakuan kepada orang lain adalah kunci motivasi.Menurut Saleemi (1997 dalam Kuria, 2013), motivasi berasal dari kata motif; Motif adalah dorongan dalam diri seseorang untuk bertindak. Hal tersebut adalah ekspresi dari kebutuhan atau keinginan seseorang secara pribadi, internal dan menentukan perilaku individu. Oleh karena itu, organisasi memerlukan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang diinginkan oleh karyawannya.

2.2.2 Teori Motivasi

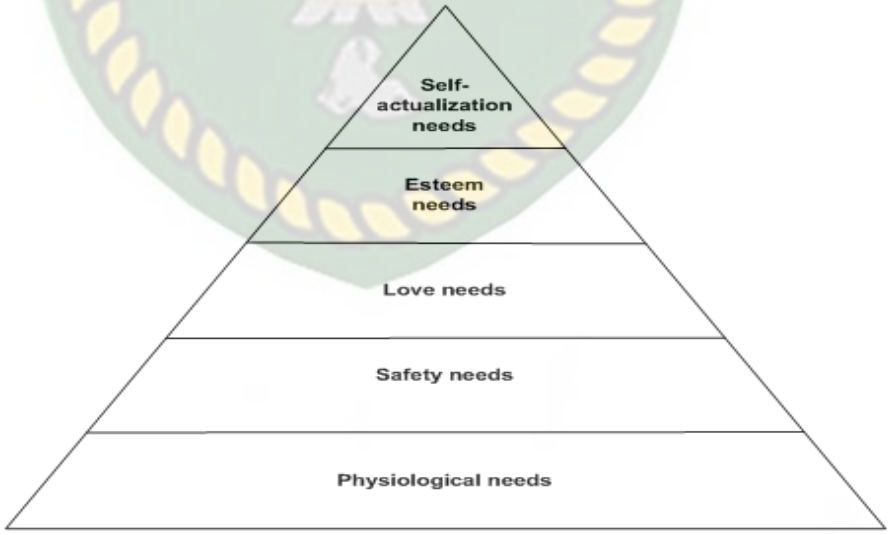
Krant dan Korman (1991 dalam Kuria, 2013), menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua jenis. Motivasi meningkatkan diri dan membuat pilihan yang sesuai yang memenuhi kebutuhan pribadi seseorang, terlibat dalam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kegiatan yang mendorong pertumbuhan diri, berusaha untuk mencapai tingkat kinerja kerja yang tinggi dan bekerja untuk tujuan yang secara sah meningkatkan diri sendiri di mata sendiri dan orang lain. Motivasi perlindungan diri, disisi lain melibatkan keinginan untuk membela diri dari kekuatan lingkungan dan pribadi yang dirasakan mengancam dan dapat mempengaruhi identitas seseorang.

Salah satu teori motivasi yang paling banyak disebutkan adalah teori hierarki kebutuhan yang diajukan oleh psikolog Abraham Maslow. Maslow melihat kebutuhan manusia dalam bentuk hierarki naik dari yang terendah ke yang tertinggi dan ia menyimpulkan bahwa ketika satu set kebutuhan terpenuhi, kebutuhan khusus ini tidak lagi menjadi motivator. Hirarki diilustrasikan oleh gambar di bawah ini:

Gambar 2.1
Maslow's Hierarchy of Needs Theory



Sumber: Mullins (1996 dalam Kuria, 2013)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Penerapan Teori Maslow pada situasi kerja pertama adalah memberikan kebutuhan dasar untuk mempertahankan kehidupan manusia - termasuk makanan, tempat tinggal, dan pakaian. Perampasan kebutuhan dasar ini menyebabkan banyak ketegangan bagi karyawan dan menyebabkan ketidakpuasan kerja dan akhirnya menghasilkan kinerja pekerjaan yang buruk. Perusahaan harus memastikan bahwa kebutuhanfisiologis karyawannya dipenuhi dan diperhatikan dengan baik.

Kedua, Kebutuhan keamanan atau keselamatan - adalah kebutuhan untuk bebas dari bahaya fisik dan ketakutan kehilangan pekerjaan, properti, tempat tinggal, dll. Yaitu kebutuhan akan lingkungan yang stabil yang bebas dari ancaman. Perusahaan harus memastikan perlindungan dan keamanan bagi karyawan mereka di seluruh negara untuk memastikan bahwa kebutuhan dasar ini terpenuhi untuk memastikan kinerja karyawan yang baik. Keamanan pekerjaan karyawan harus ditingkatkan oleh organisasi untuk menghormati kontrak kerja karyawannya, tunjangan setelah pensiun dan menghindari pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur.

Ketiga, kebutuhan penerimaan - karena orang adalah makhluk sosial, mereka harus ingin diterima oleh orang lain. Manajemen perusahaan harus menumbuhkan lingkungan yang sama dan kerja tim untuk memastikan bahwa karyawan memiliki hubungan yang baik dan menjadi bagian dari tim bersama karena hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan juga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

harus membentuk pengelompokan informal dalam bentuk serikat dan asosiasi kesejahteraan karyawan.

Keempat, kebutuhan dihargai - menurut Maslow, begitu orang mulai dipuaskan dengan pemenuhan kebutuhan, karyawan perlu dihargai baik oleh diri mereka sendiri maupun oleh orang lain. Kebutuhan semacam ini menghasilkan kepuasan seperti kekuasaan, prestise, status, dan kepercayaan diri. Kelima, Kebutuhan akan aktualisasi diri - Maslow menganggap ini sebagai kebutuhan tertinggi dalam hierarki.

Hal tersebut merupakan keinginan untuk mencapai sesuatu, memaksimalkan / mewujudkan potensi dan pemenuhan oleh diri sendiri. Teori Maslow telah menjadi subjek penelitian yang cukup besar. Kebutuhan aktualisasi diri tidak hanya dari dorongan kreatifitastetapi sangat bervariasi dari satu orang ke orang lain.

2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Berikut ini faktor-faktor motivasi menurut Mullins (1996 dalam Kuria, 2013):

a. Uang

   Baik dalam bentuk upah, pekerjaan kecil, insentif, membayar bonus, opsi saham, atau hal-hal lain yang dapat diberikan kepada karyawan untuk peningkatan kinerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Apresiasi

Apresiasi adalah hal yang tepat dalam menghasilkan motivasi yang berharga untuk kesuksesan perusahaan. Apresiasi berarti pengakuan. Ini menarik bagi kebutuhan karyawanagar merasa prestasinya dihargai.

c. Kualitas kehidupan kerja

Merupakan pendekatan sistem untuk desain pekerjaan dan pengembangan yang menjanjikan dalam bidang pelatihan pekerjaan, dikombinasikan dengan landasan dalam pendekatan sistem sosial-teknis untuk manajemen.

d. Bimbingan pekerjaan

Faktor bimbingan pekerjaan adalah seperti tantangan, prestasi, pengakuan dan tanggung jawab merupakan sebagai bentuk motivasi yang nyata. Bimbingan pekerjaan adalah upaya untuk membangun pekerjaan agar merasa ada tantangan dan ingin mencapai prestasi yang lebih tinggi.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hadari (2007), terdapat 2 dimensi dalam mengukur motivasi kerja karyawan di perusahaan yaitu antara lain:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat makna pekerja yang dilaksanakannya. Indikatornya meliputi: upah, kondisi pekerjaan, dan keamanan kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Indikatornya meliputi: prosedur perusahaan, mutu penyeliaan, dan hubungan interpersonal.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2001) (dalam Ramadhan dan Arifin, 2016) "lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi. Lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok".

Sedangkan menurut Basuki dan Susilowati 2005, (dalam Kusuma, 2013) "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya". Setelah 2 pengertian di atas jadi menurut saya Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan perusahaan kepadanya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (2013) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan,diantaranya:

a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar indikator dalam mengukur lingkungan kerja ada 2 antara lain yakni sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

   Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Indikatornya meliputi: peralatan kerja, fasilitas kesehatan, serta kebersihan lingkungan kerja.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

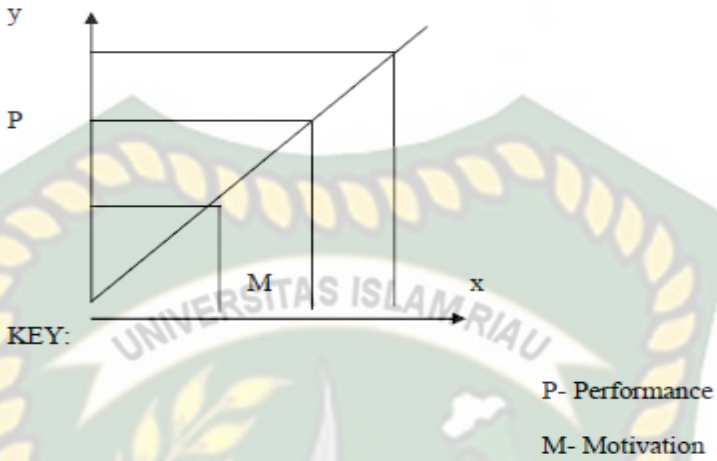
   Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikatornya meliputi: hubungan sesama karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, dan keamanan kerja.

2.4 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kinerja dan motivasi adalah hubungan yang positif; peningkatan motivasi menghasilkan lebih banyak upaya dan peningkatan kinerja. Dapat dikatakan bahwa motivasi yang lebih tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, peningkatan kinerja akan meningkatkan motivasi hal ini karena adanya rasa pencapaian yang dihasilkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 2.2
Hubungan Motivasi Dengan Kinerja



Sumber: Miner,1980 (dalam Kuria, 2013).

Motivasi mempengaruhi kinerja, ketika pengakuan pencapaian kinerja individu direalisasikan maka output individu cenderung meningkat. Motivasi memiliki daya tarik jenis imbalan tertentu yaitu kinerja.

Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menurunkan kinerja kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagikaryawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan.

"Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat" (Ishak dan Tanjung, 2003 dalam Wijaya, 2017). Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.5 Penelitian Terdahulu

Secara sederhana beberapa penelitian terdahulu yang cukup dekat dengan penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

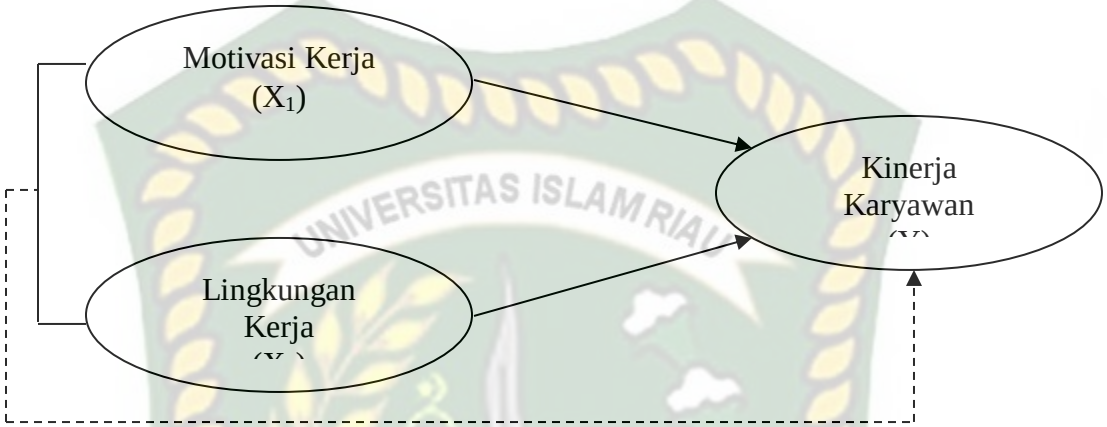
No	Nama Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Kusuma (2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.	Deskriptif kuantitatif, Regresi linear berganda.	Motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Gardjito, dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun.	Deskriptif kuantitatif, Regresi linear berganda.	Hasil penelitiannya menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Adyguna WF. Simamora (2016)	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Pemanen di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Rejosari.	Deskriptif kuantitatif, Regresi linear berganda.	Disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Kesempatan berkarir berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

Sumber : Data Olahan, 2019.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Ishak dan Tanjung, 2003 (dalam Wijaya, 2017).

Berdasarkan alur gambar diatas, penelitian menggunakan data primer kemudian dianalisis mengunakan analisis regresi linear berganda untuk melihat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

2.7 Hipotesis

Adapun hipotesis yang merupakan dugaan sementara hasil penelitian dalam penelitian ini antara lain yaitu sebagai berikut:

1. Diduga bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi/Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Padasa Enam Utama Kebun Koto Kampar, yang berlokasi di Desa Sibiruang Gunung Malelo, Kecamatan XIII Koto Kampar Hulu, Kabupaten Kampar Bangkinang, Provinsi Riau. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar yang ada di Provinsi Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Motivasi Kerja (X_1), adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2008:221).	1. Intrinsik	a. Upah. b. Kondisi kerja. c. Keamanan kerja.	Ordinal
		2. Ekstrinsik	d. Prosedur perusahaan. e. Mutu penyeliaan. f. Hubungan interpersonal.	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
2	Lingkungan Kerja (X_2), adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2001).	1. Lingkungan kerja fisik	a. Peralatan kerja. b. Fasilitas kesehatan. c. Kebersihan lingkungan kerja.	Ordinal
		2. Lingkungan kerja non fisik	d. Hubungan sesama karyawan. e. Hubungan atasan dengan bawahan. f. Keamanan lingkungan kerja.	
3	Kinerja Karyawan (Y), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).	1. Kualitas	a. Ketepatan dan ketelitian dalam bekerja. b. Kemampuan bekerjasama.	Ordinal
		2. Kuantitas	c. Hasil pekerjaan yang dihasilkan. d. Kecepatan kerja.	
		3. Pelaksanaan tugas	e. Melakukan pekerjaan dengan akurat.	
		4. Tanggung jawab	f. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	

Sumber: Data Olahan, 2019.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini yang dilaksanakan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar populasi penelitian yaitu seluruh karyawan bagian lapangan AFD 1 yang berjumlah 32 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Karena sedikitnya jumlah populasi, maka seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 32 responden. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik sensus yang artinya keseluruhan dari populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 antara lain:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden (Sugiyono 2012:224). Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai kinerja karyawan yang dilihat dari motivasi dan lingkungan kerja. Dalam hal ini data diperoleh secara langsung dengan cara menyebar kuesioner langsung kepada responden penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Data Sekunder

   Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan oleh orang lain (Sugiyono 2012:225). Data sekunder digunakan untuk mendukung informasi dari data primer, yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada berupa dokumen dan arsip yang relevan, baik sumber tertulis maupun sumber berupa gambar.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner, yaitu dengan membuat daftar pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data yang sifatnya primer yang diajukan langsung kepada sumbernya yaitu responden dan diharapkan memberikan jawaban yang penulis butuhkan.
2. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan dokumentasi yang bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

a. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
b. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar, maka penulis menggunakan analisa regresi linear berganda yang melibatkan dua variabel (X) dan satu (Y) (Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2008.

Untuk lebih jelasnya akan diuraikan mengenai langkah-langkah teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. **Uji Instrumen Penelitian**

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Corelations* lebih besar dibandingkan 0,6 seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,6 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach.*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) > 0,60.

2. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

3. Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Berganda

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar error.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang paramenter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05, maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak Ha diterima).
b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ nilai signifikansi > 0,05, maka secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima Ha ditolak).

b. Uji F (Simultan)

Uji-f merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang paramenter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai signifikansi < 0,05, maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak Ha diterima).
b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ nilai signifikansi > 0,05, maka secara simultan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Ho diterima Ha ditolak).

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Padasa Enam Utama

PT Padasa Enam Utama Koto Kampar berdiri sekitar tahun 1990 merupakan Perusahaan Besar Swasta Nasional (PBSN) yang bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit. Areal perkebunan PT.Padasa Enam Utama terletak di dua provinsi yaitu Sumatera Utara tepatnya didaerah Teluk Dalam Kabupaten Asahan dan Provinsi Riau seluas 7.719,15 Ha luas kebun tersebut terbagi menjadi 3kebun meliputiDesa Kabun (Kebun Kalianta Satu), Desa Aliantan (Kebun Kalianta Dua). dan Desa Sibiruang (Kebun Koto Kampar). Kebun Koto Kampar Hulu merupakan salah satu kebun dan Areal perkebunan dan pabrik pengolahan kelapa sawit (PMKS) yang dimiliki oleh PT.Padasa Enam Utama yang berada di Desa Sibiruang Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar, Provinsi Riau. Kegiatan usaha yang dilaksanakan meliputi perkebunan kelapa sawit dengan mengelola Hak Guna Usaha (HGU).

Pabrik minyak kelapa sawit Koto Kampar dibangun pada bulan Juli 1999 dan mulai beroperasi pada bulan Oktober 2000 dengan kapasitas alah terpasang saat ini sekitar 90 ton perjam. Adapun sumber bahan baku berasal dari TBS kebun sendiri, kebun kemitraan dan pihak ke III (tiga). Kesejahteraan dan kenyamanan kerja merupakan salah satu sektor yang sangat memacu laju produksi, untuk mencapai maksud tersebut, maka perusahaan menyediakan berbagai fasilitas perumahan, kesehatan, olahraga, transportasi, tempat ibadah dan sekolah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.2 Visi dan Misi PT. Padasa Enam Utama

Adapun visi dari PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar antara lain:

"Untuk menjadi perusahaan perkebunan terbesar yang dikelola dengan unggul dan berkelanjutan".

Kemudian misi dari PT. Padasa Enam Utama di Koto Kampar yaitu sebagai berikut:

1. Secara berkelanjutan melakukan kaderisasi dan pembinaan agar tercipta tenaga profesional yang bertanggung jawab, memiliki integritas, loyalitas, dan dedikasi yang tinngi.
2. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan dengan tetap memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja serta berwawasan lingkungan.
3. Meningkatkan laba perusahaan secara berkelanjutan.
4. Meningkatkan tanggung jawab sosial perusahaan terhadap masyarakat di sekitar lingkungan perusahaan.

4.3 Struktur Organisasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu adanya pengendalian untuk karyawan agar dapat bekerja dengan baik, efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan maka pimpinan sebagai dinamisator sudah tentu harus bisa mengorganisir para karyawan sebaik mungkin, salah satunya adalah dengan membentuk struktur

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

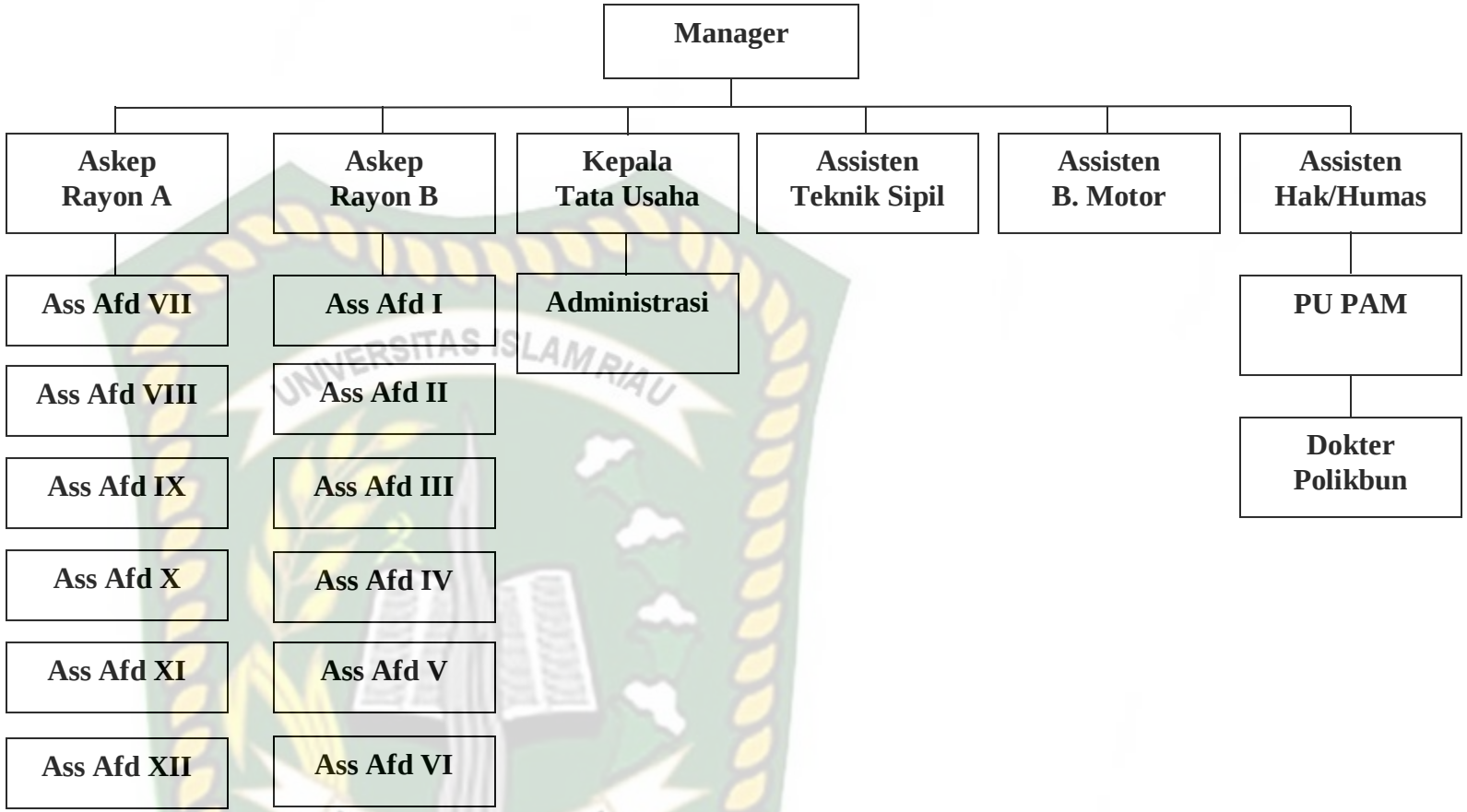
organisasi perusahaan. Dengan adanya struktur organisasi akan memberikan dampak antara lain:

1. Para karyawan dengan mudah mengetahui kepada siapa dia bertanggung jawab secara admiinistrasi.
2. Para karyawan dengan senang dan cepat dapat menjawab pertanyaan dari luar perusahaan tentang siapa pemimpin perusahaan tersebut.
3. Para karyawan dengan cepat mengetahui setiap pimpinan perusahaan.

Untuk mengetahui bentuk strukur organisasi PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar Hulu dapat dilihat pada gambar berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Pada PT. Padasa Enam Utama – Kebun Koto Kampar Tahun 2019



Sumber: PT. Padasa Enam Utama Kampar, 2019.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4.4 Tugas dan Fungsi Jabatan

Adapun tugas dan fungsi dari masing-masing jabatan yang ada di perusahaan akan dijelaskan dibawah ini:

1. **Manajer**
   a. Mengkoordinasikan penyusunan rencana anggaran belanja perusahaan.
   b. Menandatangani dan mengecek dokumen, formulir dan laporan sesuai dengan sistem prosedur yang berlaku.
   c. Mengarahkan kegiatan-kegiatan kepada Asisten.
   d. Melaporkan data serta kegiatan yang ada ke Direksi.
   e. Menyusun dan melaksanakan kebijakan umum perkebunan sesuai dengan norma pedoman dan instruksi dari pimpinan umum.
   f. Menelaah dan mendisposisi surat-surat masuk untuk penyelesaian selanjutnya.
   g. Membina dan meningkatkan kesejahteraan sosial karyawan.
   h. Membina suasana kekeluargaan dan kerja sama yang baik antara asisten, karyawan dan warga serta memelihara keamanan.
2. **Asisten Afdeling**
   a. Mengelola dan memimpin seluruh kegiatan operasional yang ada di lingkungan perusahaan.
   b. Bertanggung jawab atas keberhasilan dan peningkatan hasil kebun.
   b. Membuat laporan hasil kebun yang dipertanggung jawabkan kepada manager.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Membuat agenda untuk perawatan dan pemupukan pada kebun.

d. Memberikan instruksi dan program kerja pada mandor kebun.

3. Mandor Kebun

a. Membantu Asisten Afdeling membuat program kerja tahunan, bulanan dan harian meliputi pekerjaan panen dan pemeliharaan.

b. Melaksanakan program kerja yang telah disetujui oleh Management

c. Melakukan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pekerjaan yang telah dilakukan Kontraktor ataupun oleh Mandor lapangan.

d. Membantu pekerjaan Asisten membuat program kerja bulanan, Memeriksa lokasi dan areal kerja pemanen.

e. Membantu Asisten Afdeling membuat program Pekerjaan Pemeliharaan :

f. Membantu Asisten Afdeling untuk menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif sehingga aktivitas dapat berjalan dengan lancar.

4. Mandor Panen

a. Membuat laporan produksi harian berdasarkan jumlah pemanen yang dibawahinya berdasarkan peyebaran panennya.

b. Mengupayakan setiap pemanen mencapai hasil yang optimal.

c. Menjalankan semua peraturan panen yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Membawa alat tulis, kampak atau gancu.

e. Selalu membawa alat P3K dan melakukan penanganan

f. Membuat laporan hasil pemeriksaan kepada Mandor I.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

g. Mempertanggung jawabkan semua hasil pekerjaan kepada Mandor I.

h. Melakukan sensus / Early Warning System (EWS) yang meliputi penyakit Ganoderma dan penyakit tandan dan hasilnya kepada Mandor I.

4.5 Fasilitas Perkebunan PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar

Demi keberlangsungan dan menunjang kelancaran proses produksi perusahaan, PT. Padasa Enam Utama di Kabupaten Kampar memiliki beberapa fasilitas penunjang dalam meningkatkan prestasi karyawan sebagai sarana penunjang bagi karyawan seperti perumhan (mess) bagi karyawan, poliklinik, fasilitas ibadah dan sarana sosial masyarakat sekitarnya untuk meningkatkan hubungan sosial bermasyarakat. Sarana sosial yang ada dan dapat di manfaatkan oleh masyarakat dan karyawan dalam aktivitas sosial adalah mini GOR meliputi: lapangan sepakbola, voliball, badminton dan ruang serbaguna. Tujuan perusahaan menyediakan fasilitas dan sarana sosial adalah untuk menumbuhkan rasa nyaman bagi karyawannya sehingga dapat bekerja secara optimal.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB V
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Pada bab V ini akan dijelaskan mengenai hasil penelitian dan pembahasan terkait dengan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar. Data primer yang dikumpulkan diperoleh melalui kuesioner yang disebar dengan sampel penelitian yaitu karyawan bagian lapangan pada Afdeling I dengan jumlah 32 orang karyawan.

Pada sub bahasan yang pertama ini terlebih dahulu akan dibahas mengenai identitas responden penelitian yang meliputi: jenis kelamin responden, tingkat usia, tingkat pendidikan, dan lamanya masa kerja responden. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan secara lebih rinci dibawah ini:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Adapun terkait dengan identitas responden penelitian pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan dikelompokkan menurut jenis kelaminnya yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	32	100,00
2	Perempuan	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dari tabel 5.1 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden penelitian yang berjenis kelamin laki-laki ada 32 orang atau 100.00%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ialah dengan jenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan karyawan yang dijadikan sebagai fokus penelitian yaitu karyawan bagian lapangan.

5.1.2 Tingkat Usia Reponden

Adapun terkait dengan identitas responden penelitian pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan dikelompokkan menurut tingkat usianya yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	7	21,87
2	30 – 39	11	34,37
3	40 – 49	12	37,50
4	Diatas 50	2	6,25
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel 5.2 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden penelitian yang usianya berada antara 20 sampai 29 tahun ada 7 orang atau 21.87%, kemudian yang berusia antara 30 sampai 39 tahun ada 11 orang atau 34.37%, yang berusia antara 40 sampai 49 tahun yaitu ada 12 orang atau 37.50%, dan responden yang berusia diatas 50 tahun ada 2 orang atau

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6.25%. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ialah dengan kategori usia antara 40 sampai 49 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Adapun terkait dengan identitas responden penelitian pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan dikelompokkan menurut tingkat pendidikannya yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	29	90,62
2	Diploma (D3)	1	3,12
3	Strata Satu (S1)	2	6,25
4	Magister (S2)	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel 5.3 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden penelitian dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu terdapat 29 orang atau 90.62%, kemudian responden dengan tingkat pendidikan Diploma ada 1 orang atau 3.12%, responden dengan tingkat pendidikan Strata Satu yaitu ada 2 orang atau 6.25%, sedangkan untuk tingkat pendidikan Magister tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ialah dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.1.4 Lama Bekerja Responden

Adapun terkait dengan identitas responden penelitian pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan dikelompokkan menurut lama masa kerjanya yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	-	-
2	1 – 5 tahun	5	15,62
3	6 – 10 tahun	13	40,62
4	Diatas 10 tahun	14	43,75
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Dari tabel 5.4 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang dijadikan responden penelitian yang masa kerjanya kurang dari 1 tahun tidak ada, kemudian responden dengan lama masa kerja antara 1 sampai 5 tahun terdapat 5 orang atau 40.62%, responden dengan lama masa kerja antara 6 sampai 10 tahun ada 13 orang atau 40.62%, dan responden dengan lama masa kerja diatas 10 tahun yaitu ada 14 orang atau 43.75%. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar ialah dengan lama masa kerja diatas 10 tahun.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.2 Uji Instrument Penelitian

Uji instrument penelitian terbagi menjadi 2 jenis, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, untuk lebih jelasnya secara rinci akan diuraikan dibawah ini:

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang telah dikumpulkan. Arti valid disini adalah kuesioner yang telah diisi oleh para responden jawabannya benar (tepat) sesuai dengan keadaan yang ia rasakan sesungguhnya.

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian validitas adalah dengan membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel. Apabila nilai r-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka dapat dikatakan data penelitian sudah valid. Sebaliknya apabila nilai r-hitung lebih kecil dibandingkan dengan nilai r-tabel, maka data penelitian dikatakan tidak valid.

Nilai r-hitung dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk nilai r-tabel didapatkan melalui tabel distribusi r. Perhitungan untuk nilai r-tabel yakni sebagai berikut:

df = N – 2, dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05.

df = 32 – 2 = 30, melalui tabel distribusi r maka diketahui nilai r-tabel pada penelitian ini yaitu sebesar 0,361.

Selanjutnya untuk hasil interpretasi uji validitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R_{Hitung}	Nilai R_{Tabel}	Pengambilan Keputusan
1	Motivasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,712	0,361	Valid
		$X_{1.2}$	0,641	0,361	Valid
		$X_{1.3}$	0,661	0,361	Valid
		$X_{1.4}$	0,830	0,361	Valid
		$X_{1.5}$	0,863	0,361	Valid
		$X_{1.6}$	0,649	0,361	Valid
2	Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,867	0,361	Valid
		$X_{2.2}$	0,822	0,361	Valid
		$X_{2.3}$	0,850	0,361	Valid
		$X_{2.4}$	0,668	0,361	Valid
		$X_{2.5}$	0,672	0,361	Valid
		$X_{2.6}$	0,795	0,361	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1}$	0,537	0,361	Valid
		$Y_{.2}$	0,684	0,361	Valid
		$Y_{.3}$	0,846	0,361	Valid
		$Y_{.4}$	0,897	0,361	Valid
		$Y_{.5}$	0,899	0,361	Valid
		$Y_{.6}$	0,831	0,361	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel komunikasi organisasi (X) dan efektivitas kerja (Y) masing-masing nilai r-hitung nya lebih besar dibandingkan dengan nilai r-tabel. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa data dari seluruh indikator pada penelitian ini telah valid atau dapat dipercaya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu pengujian untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan telah reliabel atau tidak.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Artinya reliabel merupakan konsistensi dari hasil tes (pengujian data).

Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai cronbach alpha atau koefisien alfa dengan batas nilai reliabilitas yaitu 0,60. Apabila nilai cronbach alpha lebih besar dibandingkan 0,60, maka dapat dikatakan data penelitian sudah reliabel. Sebaliknya apabila nilai cronbach alpha lebih kecil dibandingkan 0,60, maka data penelitian dikatakan tidak reliabel.

Nilai cronbach aplha dalam penelitian ini didapat melalui hasil pengolahan data melalui program SPSS, sedangkan untuk batas nilai reliabilitas sudah ketentuan dari beberapa pendapat ahli dalam buku statistik (metodologi penelitian).

Untuk hasil interpretasi uji reliabilitas lebih jelasnya akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Motivasi (X_1)	0,816	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X_2)	0,870	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.6 terlihat bahwa nilai cronbach's alpha untuk variabel motivasi (X_1) dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas (0,816>0,60), kemudian untuk variabel lingkungan kerja (X_2) nilai cronbach's alpha nya juga lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas (0,870>0,60), dan begitu juga dengan variabel kinerja karyawan (Y) nilai crobach's alpha lebih besar dibandingkan dengan batas reliabilitas (0,872>0,60),. Artinya ialah data pada penelitian ini telah reliabel atau layak digunakan karena telah menunjukkan konsistensi.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Analisis Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Didalam mengukur motivasi kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar menggunakan 2 dimensi yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden akan diuraikan secara lebih rinci dibawah ini:

1. Dimensi Motivasi Intrinsik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden Tentang Gaji yang diterima karyawan PT. Padasa Enam Utama saat ini sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	25,00
2	Setuju	20	62,50
3	Cukup Setuju	4	12,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.7 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Gaji yang diterima karyawan PT. Padasa Enam Utama saat ini sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 20 orang atau 62.50%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang atau 25.00%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau 12.50%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Gaji yang diterima karyawan PT. Padasa Enam Utama saat ini sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.8
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama merasa kondisi pekerjaannya telah sesuai dengan kemampuan yang ia miliki

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	9,38
2	Setuju	26	81,25
3	Cukup Setuju	1	3,13
4	Tidak Setuju	2	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.8 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama merasa kondisi pekerjaannya telah sesuai dengan kemampuan yang ia miliki. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 26 orang atau 81.25%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 3 orang atau 9.38%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju yaitu ada 2 orang atau 6.25%, dan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju ada 1 orang atau 3.13%, sedangkan yang menjawab Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama merasa kondisi pekerjaannya telah sesuai dengan kemampuan yang ia miliki adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.9
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan merasa aman bekerja di lapangan karena perusahaan memberikan peralatan safety yang lengkap untuk menunjang pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	28,13
2	Setuju	16	50,00
3	Cukup Setuju	7	21,88
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.9 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan merasa aman bekerja di lapangan karena perusahaan memberikan peralatan safety yang lengkap untuk menunjang pekerjaan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 16 orang atau 50.00%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 9 orang atau 28.13%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 7 orang atau 21.88%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan merasa aman bekerja di lapangan karena perusahaan memberikan peralatan safety yang lengkap untuk menunjang pekerjaan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Dimensi Motivasi Ekstrinsik

Tabel 5.10
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan dengan mudah memahami pekerjaannya karena diberikan prosedur/buku pedoman oleh perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	28,13
2	Setuju	19	59,38
3	Cukup Setuju	4	12,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.10 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan dengan mudah memahami pekerjaannya karena diberikan prosedur/buku pedoman oleh perusahaan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 19 orang atau 59.38%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 9 orang atau 28.13%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau 12.50%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan dengan mudah memahami pekerjaannya karena diberikan prosedur/buku pedoman oleh perusahaan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.11
Distribusi Jawaban Responden Tentang Pimpinan perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	34,38
2	Setuju	19	59,38
3	Cukup Setuju	2	6,25
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.11 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Pimpinan perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 19 orang atau 59.38%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 11 orang atau 34.38%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 2 orang atau 6.25%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Pimpinan perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.12
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	21,88
2	Setuju	21	65,63
3	Cukup Setuju	4	12,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.12 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 21 orang atau 65.63%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 7 orang atau 21.88%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau 12.50%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden secara keseluruhan terkait mengenai variabel motivasi pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan disajikan tabel rekapitulasi yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5.13
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	Dimensi Motivasi Intrinsik						
1	Gaji yang diterima karyawan PT. Padasa Enam Utama saat ini sudah layak dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawan.	8	20	4	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**40**	**80**	**12**	**0**	**0**	**132**
2	Karyawan PT. Padasa Enam Utama merasa kondisi pekerjaannya telah sesuai dengan kemampuan yang ia miliki.	3	26	1	2	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**15**	**104**	**3**	**4**	**0**	**126**
3	Karyawan merasa aman bekerja di lapangan karena perusahaan memberikan peralatan safety yang lengkap untuk menunjang pekerjaan.	9	16	7	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**45**	**64**	**21**	**0**	**0**	**130**
	Dimensi Motivasi Ekstrinsik						
4	Karyawan dengan mudah memahami pekerjaannya karena diberikan prosedur/buku pedoman oleh perusahaan.	9	19	4	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**45**	**76**	**12**	**0**	**0**	**133**
5	Pimpinan perusahaan selalu memberikan dukungan kepada karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.	11	19	2	-	-	32

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

	Skor/Bobot Nilai	**55**	**76**	**6**	**0**	**0**	**137**
6	Karyawan pada PT. Padasa Enam Utama saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan.	7	21	4	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**35**	**84**	**12**	**0**	**0**	**131**
Total Skor/Bobot Nilai		**235**	**484**	**66**	**4**	**0**	**789**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.13 yaitu tabel rekapitulasi, diketahui bahwa jumlah bobot nilai pada variabel motivasi kerja (X_1) ialah sebesar 789. Lebih jelasnya terkait penjelasan mengenai bobot nilai diatas, akan diuraikan lebih rincinya dibawah ini:

Berikut adalah perhitungan terkait nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yaitu sebagai berikut:

Nilai Maksimal = 6 x 5 x 32 = 960

Nilai Minimal = 6 x 1 x 32 = 192

Interval Koefisien $= \frac{Nilai\ Maksimal - Nilai\ Minimal}{Skor\ Tertinggi} = \frac{960-192}{5} = 153{,}6.$

Maka diketahui nilai interval koefisien adalah sebesar 154 (pembulatan), dan langkah selanjutnya adalah penilaian interval kelas.

Sangat Baik = 806 – 960

Baik = 652 – 806

Cukup Baik = 498 – 652

Kurang Baik = 344 – 498

Tidak Baik = 192 – 344

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Jadi untuk variabel motivasi kerja jawaban responden berada pada kategori "Baik" karena skornya yaitu sebesar 789 yang berada pada range 652 – 806. Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar sudah dikatakan baik.

5.3.2 Analisis Lingkungan Kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan dari peralatan perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam perusahaan. Didalam mengukur lingkungan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar menggunakan 2 dimensi yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden akan diuraikan secara lebih rinci dibawah ini:

1. Dimensi Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 5.14
Distribusi Jawaban Responden Tentang Peralatan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	28,13
2	Setuju	16	50,00
3	Cukup Setuju	7	21,88
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.14 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Peralatan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 16 orang atau 50.00%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 9 orang atau 28.13%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 7 orang atau 21.88%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Peralatan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.15
Distribusi Jawaban Responden Tentang PT. Padasa Enam Utama menyediakan fasilitas kesehatan untuk para karyawannya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	12	37,50
2	Setuju	17	53,13
3	Cukup Setuju	3	9,38
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.15 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang PT. Padasa Enam

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Utama menyediakan fasilitas kesehatan untuk para karyawannya. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 17 orang atau 53.13%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 12 orang atau 37.50%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 3 orang atau 9.38%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang PT. Padasa Enam Utama menyediakan fasilitas kesehatan untuk para karyawannya adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.16
Distribusi Jawaban Responden Tentang Kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik pada PT. Padasa Enam Utama

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	28,13
2	Setuju	16	50,00
3	Cukup Setuju	5	15,63
4	Tidak Setuju	2	6,25
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.16 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik pada PT. Padasa Enam Utama. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 16 orang atau 50.00%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 9

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

orang atau 28.13%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 5 orang atau 15.63%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju ada 2 orang atau 6.25%, sedangkan yang menjawab Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik pada PT. Padasa Enam Utama adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

2. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Tabel 5.17
Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Padasa Enam Utama terjalin dengan harmonis

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	4	12,50
2	Setuju	23	71,88
3	Cukup Setuju	4	12,50
4	Tidak Setuju	1	3,13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.17 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Padasa Enam Utama terjalin dengan harmonis. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 23 orang atau 71.88%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 4 orang atau 12.50%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju juga ada 4 orang atau 12.50%, dan yang memberikan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggapan Tidak Setuju ada 1 orang atau 3.13%, sedangkan yang menjawab Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Padasa Enam Utama terjalin dengan harmonis adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.18
Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan antara atasan dengan bawahan pada PT. Padasa Enam Utama terjaga dengan baik

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	3	9,38
2	Setuju	23	71,88
3	Cukup Setuju	6	18,75
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.18 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Hubungan antara atasan dengan bawahan pada PT. Padasa Enam Utama terjaga dengan baik. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 23 orang atau 71.88%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Cukup Setuju yaitu terdapat 6 orang atau 18.75%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Sangat Setuju yaitu ada 3 orang atau 9.38%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Hubungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

antara atasan dengan bawahan pada PT. Padasa Enam Utama terjaga dengan baik adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.19
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan merasa lingkungan kerjanya saat ini memiliki keamanan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	11	34,38
2	Setuju	13	40,63
3	Cukup Setuju	8	25,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.19 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan merasa lingkungan kerjanya saat ini memiliki keamanan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 13 orang atau 40.63%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 11 orang atau 34.38%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 8 orang atau 25.00%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan merasa lingkungan kerjanya saat ini memiliki keamanan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden secara keseluruhan terkait mengenai variabel lingkungan kerja pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan disajikan tabel rekapitulasi yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5.20
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	Dimensi Lingkungan Kerja Fisik						
1	Peralatan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan di lapangan.	9	16	7	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**45**	**64**	**21**	**0**	**0**	**130**
2	PT. Padasa Enam Utama menyediakan fasilitas kesehatan untuk para karyawannya.	12	17	3	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**60**	**68**	**9**	**0**	**0**	**137**
3	Kebersihan lingkungan kerja terjaga dengan baik pada PT. Padasa Enam Utama.	9	16	5	2	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**45**	**64**	**15**	**4**	**0**	**128**
	Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik						
4	Hubungan antar sesama karyawan pada PT. Padasa Enam Utama terjalin dengan harmonis.	4	23	4	1	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**20**	**92**	**12**	**2**	**0**	**126**
5	Hubungan antara atasan dengan bawahan pada PT. Padasa Enam Utama terjaga dengan baik.	3	23	6	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**15**	**92**	**18**	**0**	**0**	**125**
6	Karyawan merasa lingkungan kerjanya saat ini memiliki keamanan.	11	13	8	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**55**	**52**	**24**	**0**	**0**	**131**
Total Skor/Bobot Nilai		**240**	**432**	**99**	**6**	**0**	**777**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan tabel 5.20 yaitu tabel rekapitulasi, diketahui bahwa jumlah bobot nilai pada variabel lingkungan kerja (X_2) ialah sebesar 777. Lebih jelasnya terkait penjelasan mengenai bobot nilai diatas, akan diuraikan lebih rincinya dibawah ini:

Berikut adalah perhitungan terkait nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yaitu sebagai berikut:

Nilai Maksimal = 6 x 5 x 32 = 960

Nilai Minimal = 6 x 1 x 32 = 192

Interval Koefisien = $\frac{Nilai\ Maksimal - Nilai\ Minimal}{Skor\ Tertinggi} = \frac{960-192}{5}$ = 153,6.

Maka diketahui nilai interval koefisien adalah sebesar 154 (pembulatan), dan langkah selanjutnya adalah penilaian interval kelas.

Sangat Baik = 806 – 960

Baik = 652 – 806

Cukup Baik = 498 – 652

Kurang Baik = 344 – 498

Tidak Baik = 192 – 344

Jadi untuk variabel lingkungan kerja jawaban responden berada pada kategori "Baik" karena skornya yaitu sebesar 777 yang berada pada range 652 – 806. Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja yang ada pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar dapat dikatakan baik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.3.3 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Didalam mengukur kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama Koto Kampar menggunakan 4 dimensi yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden akan diuraikan secara lebih rinci dibawah ini:

1. Dimensi Kualitas Kerja

Tabel 5.21
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan memiliki ketelitian dalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	6	18,75
2	Setuju	20	62,50
3	Cukup Setuju	6	18,75
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.21 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan memiliki

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

ketelitian dalam bekerja. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 20 orang atau 62.50%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 6 orang atau 18.75%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju juga ada 6 orang atau 18.75%, sedangkan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan memiliki ketelitian dalam bekerja adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.22
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mempunyai kemampuan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di lapangan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	7	21,88
2	Setuju	21	65,63
3	Cukup Setuju	3	9,38
4	Tidak Setuju	1	3,13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.22 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mempunyai kemampuan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di lapangan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yaitu terdapat 21 orang atau 65.63%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 7 orang atau 21.88%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 3 orang atau 9.38%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju ada 1 orang atau 3.13%, sedangkan yang menjawab Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mempunyai kemampuan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di lapangan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

2. Dimensi Kuantitas Kerja

Tabel 5.23
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	28,13
2	Setuju	20	62,50
3	Cukup Setuju	3	9,38
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.23 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memberikan tanggapan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Setuju yaitu terdapat 20 orang atau 62.50%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 9 orang atau 28.13%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 3 orang atau 9.38%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.24
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang relatif singkat

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	31,25
2	Setuju	18	56,25
3	Cukup Setuju	3	9,38
4	Tidak Setuju	1	3,13
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.24 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang relatif singkat. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 18 orang atau 56.25%, kemudian diikuti dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 10 orang atau 31.25%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 3 orang atau 9.38%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju ada 1 orang atau 3.13%, sedangkan yang menjawab Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang relatif singkat adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

3. Dimensi Pelaksanaan Tugas

Tabel 5.25
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu melakukan pekerjaan dengan akurat

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	31,25
2	Setuju	19	59,38
3	Cukup Setuju	3	9,38
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.25 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu melakukan pekerjaan dengan akurat. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 19 orang atau 59.38%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 10

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

orang atau 31.25%, selanjutnya karyawan yang memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 3 orang atau 9.38%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu melakukan pekerjaan dengan akurat adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

4. Dimensi Tanggung Jawab

Tabel 5.26
Distribusi Jawaban Responden Tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya di lapangan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	25,00
2	Setuju	20	62,50
3	Cukup Setuju	4	12,50
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah		**32**	**100,00**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.26 terlihat tanggapan dari karyawan yang dijadikan sebagai responden penelitian terkait pernyataannya tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya di lapangan. Karyawan yang memberikan tanggapan Setuju yaitu terdapat 20 orang atau 62.50%, kemudian diikuti dengan tanggapan karyawan Sangat Setuju yaitu terdapat 8 orang atau 25.00%, selanjutnya karyawan yang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

memberikan tanggapan Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau 12.50%, dan yang memberikan tanggapan Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju tidak ada. Maka dari itu kesimpulan yang dapat diambil terkait pernyataan responden tentang Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya di lapangan adalah jawabannya berada pada kategori Setuju.

Untuk lebih jelasnya mengenai tanggapan responden secara keseluruhan terkait mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar akan disajikan tabel rekapitulasi yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5.27
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	TS	STS	
	Dimensi Kualitas						
1	Karyawan PT. Padasa Enam Utama melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan memiliki ketelitian dalam bekerja.	6	20	6	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**30**	**80**	**18**	**0**	**0**	**128**
2	Karyawan PT. Padasa Enam Utama mempunyai kemampuan bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja di lapangan.	7	21	3	1	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**35**	**84**	**9**	**2**	**0**	**130**
	Dimensi Kuantitas						
3	Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu mencapai hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.	9	20	3	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**45**	**80**	**9**	**0**	**0**	**134**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4	Karyawan PT. Padasa Enam Utama memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang relatif singkat.	10	18	3	1	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**50**	**72**	**9**	**2**	**0**	**133**
	Dimensi Pelaksanaan Tugas						
5	Karyawan PT. Padasa Enam Utama mampu melakukan pekerjaan dengan akurat.	10	19	3	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**50**	**76**	**9**	**0**	**0**	**135**
	Dimensi Tanggung Jawab						
6	Karyawan PT. Padasa Enam Utama selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya di lapangan.	8	20	4	-	-	32
	Skor/Bobot Nilai	**40**	**80**	**12**	**0**	**0**	**132**
Total Skor/Bobot Nilai		**250**	**472**	**66**	**4**	**0**	**792**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019

Berdasarkan tabel 5.27 yaitu tabel rekapitulasi, diketahui bahwa jumlah bobot nilai pada variabel kinerja karyawan (Y) ialah sebesar 792. Lebih jelasnya terkait penjelasan mengenai bobot nilai diatas, akan diuraikan lebih rincinya dibawah ini:

Berikut adalah perhitungan terkait nilai maksimal, nilai minimal, dan interval koefisien yaitu sebagai berikut:

Nilai Maksimal = 6 x 5 x 32 = 960

Nilai Minimal = 6 x 1 x 32 = 192

Interval Koefisien $= \frac{Nilai\ Maksimal - Nilai\ Minimal}{Skor\ Tertinggi} = \frac{960-192}{5} = 153{,}6.$

Maka diketahui nilai interval koefisien adalah sebesar 154 (pembulatan), dan langkah selanjutnya adalah penilaian interval kelas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sangat Baik = 806 – 960

Baik = 652 – 806

Cukup Baik = 498 – 652

Kurang Baik = 344 – 498

Tidak Baik = 192 – 344

Jadi untuk variabel kinerja karyawan jawaban responden berada pada kategori "Baik" karena skornya yaitu sebesar 792 yang berada pada range 652 – 806. Dari penjelasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar sudah berjalan dengan baik.

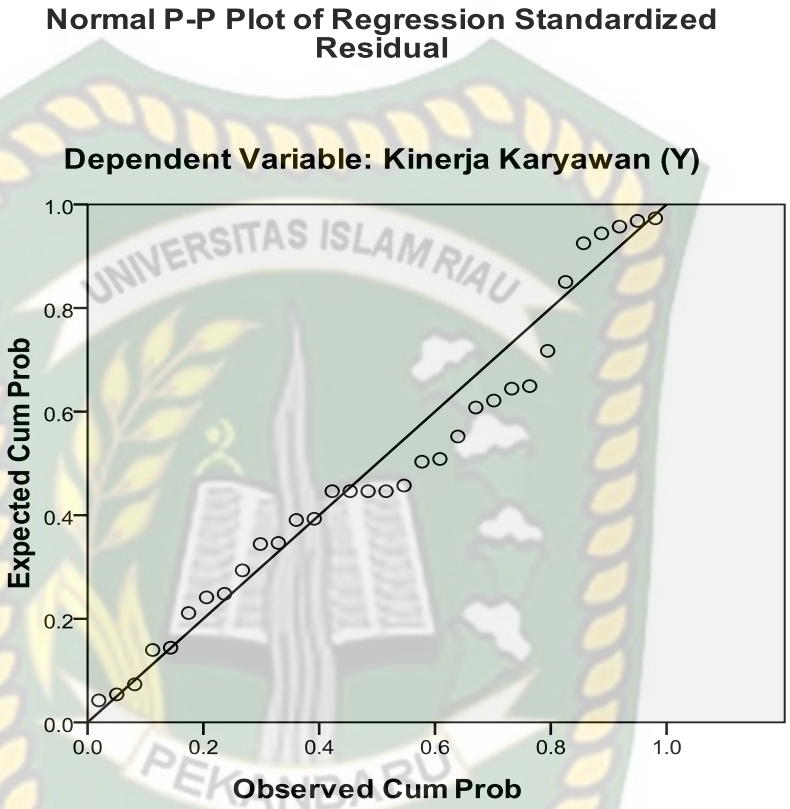
5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 5.1
Hasil Pengujian Normalitas Data



Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan ini berarti data tersebut berdistribusi normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini dapat untuk memenuhi hipotesis penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5.5 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu motivadi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Adapun persamaan rumus regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan.

a = Konstanta.

b_1, b_2 = 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_1 = Motivasi.

X_2 = Lingkungan Kerja.

Setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya yaitu sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 5.28
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.479	3.857		.902	.374
	Motivasi (X1)	.573	.159	.518	3.601	.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.294	.133	.319	2.214	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 3{,}479 + 0{,}573X_1 + 0{,}294X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 3,479 artinya jika variabel bebas Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) nilainya tetap, maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 3,479.
b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,573 artinya jika variabel Motivasi (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,573 satuan dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2) nilainya konstan atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,294 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,294 satuan dengan asumsi variabel Motivasi (X_1) nilainya konstan atau tetap. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji t adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai sig. <0.05 atau $t\text{-}_{hitung} > t\text{-}_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
b. Jika nilai sig. >0.05 atau $t\text{-}_{hitung} < t\text{-}_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai t-tabel = t (α/2 ; n - k) = t (0.05/2 ; 32 - 3) = t (0.025 ; 29) = 2.04523.

Maka diketahui **nilai $t\text{-}_{tabel}$ = 2.045,** dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.28 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Motivasi (X_1): Nilai sig.= 0.001<0.05 atau $t\text{-}_{hitung}$= 3.601>2.045 ($t\text{-}_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar.
2. Lingkungan Kerja (X_2): Nilai sig.= 0.035<0.05 atau $t\text{-}_{hitung}$= 2.214>2.045 ($t\text{-}_{tabel}$), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

a. Jika nilai sig. <0.05 atau $f\text{-}_{hitung}$ > $f\text{-}_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
b. Jika nilai sig. >0.05 atau $f\text{-}_{hitung}$ < $f\text{-}_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Penyelesaian dalam menentukan f-tabel yaitu sebagai berikut:

df (n1) = k-1 = 3 - 1 = 2

df (n2) = n-k = 32 - 3 = 29

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dengan nilai df (n1) 2, df (n2) 29, dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan **nilai f-tabel sebesar 3,33.** Untuk mengetahui nilai signifikansi dan nilai f_{hitung} dapat dilihat pada hasil output SPSS dibawah ini:

Tabel 5.29
Hasil Pengujian Hipotesis Uji-f

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	143.009	2	71.504	15.361	.000[a]
	Residual	134.991	29	4.655		
	Total	278.000	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, maka dapat diketahui nilai f_{hitung} adalah 15.361 dan nilai signifikansi adalah 0.000, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Nilai sig.= 0.000 < 0.05 atau f_{hitung} = 15.361 > 3.33 (f_{tabel}), maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau R *Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas yaitu motivasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

(X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dari output SPSS dapat disajikan tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.30
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717[a]	.514	.481	2.158

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) yaitu sebesar 0.514, ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar adalah sebesar 51.40%. Sedangkan sisanya sebesar 48.60% (100% – 51.40%) menggambarkan pengaruh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dan dimasukkan dalam persamaan regresi penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar. Artinya apabila perusahaan mampu menjaga motivasi kerja karyawan dengan baik, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Kusuma (2013) dan Gardjito (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kemudian secara parsial lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar. Artinya apabila lingkungan kerja yang ada pada PT. Padasa Utama dapat terjaga dengan baik, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut juga akan meningkat. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma (2013) dan Gardjito (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Besarnya persentase pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama-Koto Kampar yaitu sebesar 51.40%, dan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Ketika pengakuan pencapaian kinerja individu direalisasikan maka output individu cenderung meningkat. Motivasi memiliki daya tarik jenis imbalan tertentu yaitu kinerja. Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat menurunkan kinerja karyawan, sebaliknya apabila lingkungan kerja sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karyawan.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat (Ishak dan Tanjung, 2003 dalam Wijaya, 2017). Sebuah organisasi atau perusahaan pada dasarnya ingin mendapatkan kinerja karyawan yang baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Pihak perusahaan harus memperhatikan kondisi-kondisi dari seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar.
2. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan dalam penelitian ini, penulis dapat memberikan saran yaitu sebagai berikut:

1. PT. Padasa Enam Utama – Koto Kampar diharapkan agar dapat mempertahankan, meningkatkan dan mengembangkan lagi motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan untuk kedepannya. Meskipun saat ini motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dimiliki sudah tergolong baik.
2. Dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, PT. Padasa Enam Utama dapat melakukannya dengan meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja di perusahaan. Karena berdasarkan hasil penelitian variabel tersebut memiliki kontribusi pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.
3. Kepada peneliti selanjutnya dalam menganalisis faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, supaya dapat menambahkan variabel bebas lainnya yang belum dibahas dalam penelitian ini dan melakukan penelitian pada lokasi/objek yang berbeda.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR PUSTAKA

Aisha, Atya Nur, Pamoedji Hardjomidjojo, dan Yassierli. 2013. *Effects of Working Ability, Working Condition, Motivation and Incentive on Employees Multi-Dimensional Performance*. International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 4, No.6, December 2013.

Gardjito, Aldo Herlambang, Mochammad Al Musadieq, dan Gunawan EkoNurtjahjono. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.

Indrastuti, Sri (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*, UR Press, Pekanbaru.

Kuria, Jacinta Njeri. 2013. *An Investigation Into The Impact Of Motivation On Employee Performance (A Case Study Of National Social Security Fund)*. A Project Award of Master Business Administration Degree (MBA-HRM) of Kenyatta University, July 2013.

Kusuma, Arta Adi. 2013. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang.* Skripsi. FE Universitas Negeri Semarang.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya Mangkunegara, Anwar Prabu, 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke 6.Bandung: PT. Refika Aditama.

Nitisemito, Alex S. 2005, *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5*. Cetakan ke 15. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Omollo, Pamela Akinyi dan Oloko. 2015. *Effect of Motivation on Employee Performance of Commercial Banks in Kenya: A Case Study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. International Journal of Human Resource Studies Vol. 5 No.2.

Puspita, Sukma Putri Jaya, Heru Susilo, dan Mohammad Iqbal. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Karyawan (Studi pada PT. Prudential Life Assurance (Prudential Indonesia) Kantor Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 15 No. 1 Oktober 2014.

Ramadhan, Ridho Hananta dan Rois Arifin. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kemampuan terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Malang)*. E-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Unisma. www.fe.unisma.ac.id.

Wijaya, Agus. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Lamaddukkelleng Kabupaten Wajo*. Skripsi. FE dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :