

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KERINCI CENTRAL NURSERY PT RAPP

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S1) pada Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH :

CHINTHYA AFRAREFTRIZA

NPM 165210110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN-S1
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

2022

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KERINCI CENTRAL NURSERY
PT RAPP**

OLEH :

CHINTHYA AFRAREFTRIZA

NPM 165210110

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP. Dalam melakukan penelitian ini di gunakan teknik analisis data menggunakan metode Deskriptif, adapun dalam pengumpulan datanya menggunakan metode pengisian kuisisioner dengan sampel sebanyak 35 orang . Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP.

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

EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT KERINCI CENTRAL NURSERY PT RAPP

By :

CHINTHYA AFRAREFTRIZA

165210110

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at Kerinci Central Nursery PT RAPP. In conducting this study using data analysis techniques using descriptive methods, while in collecting data using questionnaires with a sample of 35 people. The results showed that the influence of the work environment and work motivation had a significant effect on employee performance at Kerinci Central Nursery PT RAPP.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang. *Alhamdulillah* *rabbil'alam*, segala puji penulis panjatkan hanya kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'Ala*, Rabb alam semesta, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan serta nikmat berupa kesehatan dan kesempatan kepada penulis. Karena izin dan kehendak-Nya semata, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP** ”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurah atas Nabi kita Muhammad *Shalallahu 'Alahi wa Sallam*, keluarga, para sahabat dan para pengikutnya yang baik hingga hari kiamat.

Tugas akhir skripsi ini disusun dalam rangka menyelesaikan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada strata satu (S1) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau, guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Penulis menyadari terselesaikannya skripsi ini dengan baik tidak terlepas dari bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak. Penghargaan dan ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada Bapak Hazwari Hasan,SE.,MM selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaganya untuk membimbing mengarahkan dan memberikan masukan yang baik kepada penulis sehingga terselesaikanlah skripsi ini serta ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT yang telah meridhoi dan memberi kemudahan kepada penulis sehingga Skripsi ini dapat Terselesaikan.
2. Bapak Prof DR. H. Syafrinaldi,SH,MCI., selaku Rektor Universitas Islam Riau.

3. Ibuk Dr. Eva Sundari,SE.,MM.,CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen dan Bapak Awliya Afwa,SE.,MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Yang Selalu menjadi Support Sistem Ayah dan Bunda Tercinta yang selalu memberikan Support dan Mendoakan setiap hari tanpa henti untuk menyelesaikan Skripsi ini.
6. Dan juga untuk Kak Wiswa Sahera, Adikku Vigo Afrajunanda Putra, Muhammad Dzaky Afrabaiky dan semua anggota Grup Baper Out yang selalu memberikan semangat dan selalu menemani kegiatan ku di kampus selama ini.

Dalam penyusunan Skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu, saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar Skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----|
| ABSTRAK..... | i |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | v |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 6 |
| 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.3.2 Manfaat Penelitian..... | 7 |
| 1.4 Sistematika Penulisan..... | 7 |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Lingkungan Kerja..... | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja | 9 |
| 2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja..... | 10 |
| 2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja..... | 11 |
| 2.1.4 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja | 12 |
| 2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja..... | 12 |
| 2.2 Motivasi Kerja..... | 13 |
| 2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja | 13 |
| 2.2.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja..... | 15 |
| 2.2.3 Teori Motivasi..... | 17 |
| 2.2.4 Fakto-Faktor Motivasi Kerja..... | 20 |
| 2.2.5 Indikator Motivasi Kerja..... | 21 |

| | |
|--|-----------|
| 2.3 Kinerja Karyawan | 22 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja..... | 22 |
| 2.3.2 Aspek Penilaian Kinerja | 23 |
| 2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja | 23 |
| 2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 24 |
| 2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan | 26 |
| 2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 27 |
| 2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.6 Pengaruh Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 29 |
| 2.7 Penelitian Terdahulu..... | 30 |
| 2.8 Kerangka Penelitian | 31 |
| 2.9 Hipotesis | 32 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 33 |
| 3.1 Objek Penelitian..... | 33 |
| 3.2 Variabel dan Operasional | 33 |
| 3.3 Populasi dan Sampel | 35 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data | 36 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| 3.6 Teknik Analisis Data..... | 37 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 38 |
| 3.6.2 Uji Reabilitas | 38 |
| 3.6.3 Uji Normalitas..... | 39 |
| 3.6.4 Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Berganda | 40 |
| 3.6.5 Uji F..... | 40 |
| 3.6.6 Uji T..... | 40 |

| | |
|--|-----------|
| 3.6.7 Koefisien Determinasi R^2 | 41 |
| BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN | 42 |
| 4.1 Gambaran Umum | 42 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat PT RAPP | 42 |
| 4.1.2 Kerinci Central Nursery PT RAPP..... | 45 |
| 4.1.3 Visi dan Misi PT RAPP | 47 |
| BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 49 |
| 5.1 Karakteristik Responden..... | 49 |
| 5.1.1 Jenis Kelamin Responden..... | 49 |
| 5.1.2 Pendidikan Terakhir Responden | 50 |
| 5.1.3 Lama Bekerja Responden | 51 |
| 5.2 Uji Instrument Penelitian..... | 52 |
| 5.2.1 Uji Validitas | 52 |
| 5.2.2 Uji Reabilitas | 54 |
| 5.2.3 Uji Normalitas..... | 56 |
| 5.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian..... | 57 |
| 5.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja | 57 |
| 5.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja | 66 |
| 5.3.3 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan | 74 |
| 5.4 Pembahasan Hasil Penelitian | 87 |
| 5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 87 |
| 5.4.2 Uji Hipotesis | 89 |
| 5.5 Pembahasan | 92 |
| BAB VI PENUTUP | 96 |
| 6.1 Kesimpulan | 96 |

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Daftar Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP | 3 |
| Tabel 1.2 Jumlah Produksi Bibit di Kerinci Central Nursery PT RAPP | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 30 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel | 33 |
| Tabel 3.2 Skala Pengukuran Kuisisioner | 38 |
| Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin | 49 |
| Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan Terakhir | 50 |
| Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Menurut Lama Bekerja | 51 |
| Tabel 5.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) | 52 |
| Tabel 5.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2) | 53 |
| Tabel 5.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) | 53 |
| Tabel 5.7 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1) | 55 |
| Tabel 5.8 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2) | 55 |
| Tabel 5.9 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y) | 56 |
| Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test | 57 |
| Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Menggunakan Baju Safety yang Telah di Tetapkan Perusahaan | 58 |
| Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Sistem Penerangan yang Baik di Tempat Saya Bekerja Membuat Nyaman Dalam Bekerja | 59 |
| Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan di Tempat Kerja Saya Sudah Bekerja dengan Baik Sehingga Saya Merasa Aman | 60 |
| Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Saling Menghormati Sesama Karyawan Membuat Suasana Saya Kerja Menjadi Sangat Baik | 61 |
| Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Bersemangat Kerja dengan | |

| | |
|--|----|
| Pemimpin yang Baik..... | 62 |
| Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Atasan dan Bawahan Dalam Bekerja Sama Membangun Rasa Saling Percaya..... | 63 |
| Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja Pada Karyawan Kerinci Central Nursery PT RAPP | 64 |
| Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Saya Termotivasi Karena Adanya Upah yang Diberikan Oleh Perusahaan | 66 |
| Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Nyaman dengan Lingkungan Tempat Saya Bekerja..... | 67 |
| Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tenang Karena Kebutuhan Pokok yang Terpenuhi | 68 |
| Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tenang Dalam Bekerja Karena Tersedianya Jaminan Kesehatan dari Perusahaan | 69 |
| Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Saya Termotivasi Karena Adanya Tanggung Jawab yang di Berikan Perusahaan Terhadap Karyawan..... | 70 |
| Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tenang dengan Adanya Kendaraan untuk Karyawan | 71 |
| Tabel 5.24 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan Kerinci Central Nursery PT RAPP | 72 |
| Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Kerja yang Diberikan Kepada Saya | 74 |
| Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Terbiasa Bekerja dengan Teliti Sehingga Menjadikan Hasil Pekerjaan yang Lebih Baik | 76 |
| Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Ringan Mengerjakan Tugas yang Diberikan Perusahaan Secara Berkelompok..... | 77 |

| | |
|---|----|
| Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Melakukan Kejujuran Dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan | 78 |
| Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Bekerja Sesuai dengan Standar Mutu yang Ditetapkan Oleh Perusahaan..... | 79 |
| Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha untuk Menyelesaikan Tugas dengan Penuh Rasa Tanggung Jawab untuk Mencapai Hasil yang Maksimal..... | 80 |
| Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target yang Telah Ditetapkan Oleh Perusahaan..... | 81 |
| Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Menyelesaikan Tugas-tugas yang Diberikan Sesuai dengan Waktu Kerja yang Telah Ditentukan | 82 |
| Tabel 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Agar Pekerjaan Saya terselesaikan dengan Baik | 83 |
| Tabel 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Segera Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan..... | 84 |
| Tabel 5.35 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan Pada Karyawan Kerinci Central Nursery PT RAPP | 85 |
| Tabel 5.36 Coefficients ^a | 88 |
| Tabel 5.37 ANOVA ^a | 89 |
| Tabel 5.38 Coefficients ^a | 90 |
| Tabel 5.39 Model Summary R ² | 92 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Teori Maslow's | 18 |
| Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran..... | 31 |
| Gambar 4.1 PT RAPP | 45 |
| Gambar 4.2 Penanaman Bibit Carpa (Pohon Akasia)..... | 47 |



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT RAPP disebut juga dengan Grup APRIL untuk memperkuat upaya perlindungan hutan dan komitmen konservasi termasuk penghapusan deforestasi dari rantai suplai dan penambahan aspek penilaian terhadap persediaan karbon yang tinggi. Grup APRIL mengembangkan kebijakan pengelolaan hutan berkelanjutan sesuai dengan masukan dari SAC dan berbagai pemangku kepentingan lainnya.

PT. Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP) pengembangbiakan bibit secara massal di area pembibitan (nursery) mulai dari riset hingga menghasilkan produk pulp dan kertas yang berkualitas dan berkelanjutan.

Setiap bibit pohon yang dikembangkan kemudian di tanam mampu menghasilkan pulp berkualitas tinggi dengan sifat yang lebih baik, tak hanya itu prosesnya mengkonsumsi lebih sedikit energi dan lebih tahan terhadap ancaman hama penyakit. Perusahaan mampu menciptakan bibit unggul secara kualitas dan kuantitas dengan memilah klon-klon terbaik untuk praktik silvikultur serta faktor – faktor yang berpengaruh terhadap lanjutan dan produktivitas kerja.

Nursery mempunyai peranan penting dalam industri pulp dan kertas ia menjadi pondasi pengelolaan bisnis pulp dan kertas yang berkelanjutan. Perusahaan mampu menciptakan bibit unggul secara kualitas dan kuantitas dengan memilah klon-klon terbaik untuk praktik silvikultur, serta faktor –faktor yang berpengaruh terhadap keberlanjutan dan produktivitas kerja. Ia menjelaskan titik awal produksi bibit dengan klon terbaik untuk ditanamkan di lapangan.

Memiliki pusat penelitian dan pengembangan (R&D) juga memiliki lab biomolekular yang mendukung pemilihan tanaman dengan sifat tumbuh cepat dan serat yang baik serta materi genetik yang resisten. ia juga mengidentifikasi hama dan penyakit yang berpengaruh terhadap pembibitan dan perkebunan dengan adanya nursery juga memastikan perbanyak spesies dengan kualitas yang unggul dengan siklus masa panen setiap lima tahun sekali sehingga penanaman akan terus dilakukan setelah panen produksi tiba secara berkelanjutan.

Sistem pengembangbiakkannya adalah dengan cara stek pucuk klon kemudian klon terbaik yang kami dapatkan dari (R&D) kami tanam sebagai tanaman induk di nursery, kemudian nanti di ambil pucuknya secara periodik untuk diproses menjadi bibit siap tanam. Nursery memiliki peran yang sangat penting dalam menunjang aspek proses produksi setiap proses panen dan bibit pohon langsung ditanam di area tersebut. Hal ini merupakan wujud nyata dari komitmen pengelolaan hutan secara lestari yang tertuang dalam sustainable forest management policy (SFMP 2.0).

Nursery berhasil dalam menciptakan bibit berkualitas tak lepas dari peranan kerinci tissue culture (KTC) yang dimiliki PT RAPP sejak 2019 . Dengan adanya fasilitas ini mendukung efektivitas pengembang biakkan spesies untuk menjadi bibit unggul agar lebih mudah diperbanyak terutama untuk spesies eucalyptus. PT RAPP menjadi bagian dari grup APRIL yang menghasilkan produk pulp dan kertas ramah lingkungan yang telah dipasarkan di 70 negara dengan merk paper one.

Sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mengatur dan mengorganisasi setiap karyawan dalam tiap bidangnya. Tugas salah satunya yang dijalankan pada bidang personalia ditugaskan untuk mengatur karyawan dalam bidang-bidang tertentu dan

mengorganisirnya. Di dalam era globalisasi bidang personalia sudah mulai memainkan peran lebih luas untuk pemilihan, pelatihan, penempatan ataupun promosi karyawan. Hal ini dimungkinkan untuk memberikan hasil output yang maksimal dari potensi SDM karyawan.

Dalam masa kini kinerja karyawan menjadi salah satu motor dalam Bergeraknya kegiatan dalam organisasi. Hal tersebut menjadi penting karena setiap perusahaan memiliki pesaing, sehingga setiap perusahaan akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya sehingga tidak tertinggal dengan pesaingnya.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja yaitu suatu hasil kerja yang maksimal kemudian dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha yang baik dan kesempatan. Menurut Ignatius Wursanto (2003:301) karyawan juga sangat membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis, dan memiliki hubungan harmonis. Dapat dilihat pada penelitian Tyssen (1996:50) bahwa lingkungan kerja yang kondusif (yang ditandai dengan adanya hubungan yang kompak dalam kelompok dan loyalitas tinggi) mendorong setiap karyawan untuk memiliki produktivitas yang tinggi. Bahkan di dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora, 2006:15) disebutkan bahwa kesimpulan interaksi melalui perhatian yang dicurahkan oleh periset kepada karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak.

Tabel 1.1 Daftar Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP

| NO | Bagian | Jumlah (orang) |
|--------------|------------------|---------------------------|
| 1 | Mandor Kantor | 1 |
| 2 | Mandor Lapangan | 1 |
| 3 | Pekerja Lapangan | 35 |
| Total | | 37 |

Sumber : PT. RAPP Pelalawan.

Dari survey yang penulis lakukan adapun kegiatan yang dilakukan di kerinci central nursery adalah sebagai berikut : bergerak dibidang produksi pembibitan (bibit tanaman), bibit tanaman di produksi ini ada 3 jenis yaitu Carpa (Pohon Akasia), TC (Pohon Minyak Kayu Putih), dan EUCAliptus (Pohon Minyak Kayu Putih). Setiap jenisnya memiliki target dalam proses produksinya seperti halnya Carpa dilakukan secara tim atau kelompok yang beranggotakan 4 orang dari masing-masing kelompok dengan sistem pengerjaan target yang berjumlah 48 tray dalam sehari 1 tray isinya 96 shoot, untuk EUCA juga dilakukan secara tim atau kelompok yang beranggotakan 2 orang dari masing-masing kelompok dengan target pengerjaan 35 tray dalam sehari 1 tray isinya 96 shoot, dan untuk TC pengerjaannya dilakukan perorangan atau individu memiliki target 110 tray sehari karna bibitnya sudah di proses dari lab dan hanya memilih mana bibit yang layak atau tidak untuk dilakukan penanaman.

Tabel 1.2 Jumlah Produksi Bibit di Kerinci Central Nursery PT RAPP

| | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Januari | 3.674.120 | 3.484.032 | 3.768.192 | 4.440.470 | 4.388.684 |
| Februari | 2.159.828 | 2.991.504 | 3.399.168 | 4.368.087 | 4.232.213 |
| Maret | 3.404.693 | 3.457.632 | 3.192.346 | 3.911.577 | 4.510.948 |
| April | 3.439.871 | 3.302.745 | 3.201.408 | 3.905.048 | 4.674.888 |
| Mei | 3.673.266 | 3.526.645 | 3.776.160 | 3.932.369 | 4.030.216 |
| Juni | 3.732.149 | 3.479.712 | 3.772.184 | 4.294.415 | 4.156.720 |
| Juli | 4.003.092 | 3.254.633 | 3.921.728 | 4.363.826 | 4.470.468 |
| Agustus | 3.938.056 | 3.322.646 | 4.262.133 | 4.164.987 | 4.385.635 |
| September | 3.742.264 | 3.505.732 | 4.068.051 | 4.520.966 | 4.346.209 |
| Oktober | 3.226.284 | 1.924.320 | 4.208.142 | 3.456.124 | 3.748.259 |
| November | 3.606.912 | 2.006.304 | 3.732.483 | 3.130.096 | 4.505.197 |
| Desember | 3.040.224 | 2.670.624 | 3.879.823 | 4.270.681 | 3.775.038 |
| Total | 41.640.759 | 34.516.529 | 41.409.634 | 48.758.646 | 51.224.475 |

Sumber : PT RAPP Pelalawan

Dari tabel diatas jumlah produksi bibit dari tahun 2017 ke 2018 mengalami penurunan dan ditahun 2019 hingga tahun 2021 produksi bibit mengalami kenaikan yang signifikan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang kemudian telah ditetapkan. Ketika kinerja karyawan memenuhi standar dari tugas-tugasnya maka ia akan membuat perusahaan berjalan dengan lancar. Harus diimbangi dengan pengawasan yang sesuai oleh atasan agar karyawan melaksanakan dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Dan masalah yang sering terjadi yaitu pencahayaan yang kurang bila melakukan pekerjaan dilakukan didalam ruangan karna dapat menghambat penyelesaian pekerjaannya dengan tepat waktu, ada juga kerusakan alat alat yang juga menjadi penghambat setiap karyawan dalam bekerja akan tetapi setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dan juga kurangnya kerjasama antara sesama karyawan yang perlu ditingkatkan lagi.

Penelitian ini untuk mengetahui apakah Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kerinci central nursery PT RAPP yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) didirikan dengan maksud sesuai untuk bidang produksi pulp (bubur kertas) dan kertas.

Setiap perusahaan selalu memiliki tujuan dengan cara memajukan produksi ataupun ikut dalam bagian perekonomian dalam negeri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam lingkungan kerja dan motivasi kerja kepada karyawan sehingga tujuan dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh**

Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kerinci Central Nursery PT RAPP “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kerinci central nursery ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kerinci central nursery ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di kerinci central nursery ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disebutkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP
2. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP
3. Untuk Mengetahui dan Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Adapun manfaat bagi peneliti adalah menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti serta menerapkan ilmu yang telah di peroleh selama perkuliahan.
2. Manfaat bagi perusahaan adalah sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi perusahaan untuk lebih lanjut dengan kualitas layanan terhadap karyawan perusahaan Kerinci Central Nursery PT RAPP.
3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya adalah digunakan sebagai informasi dan referensi bagi para pihak lainnya untuk menjadi bahan pertimbangan dan tolak ukur dan diharapkan dapat membantu penelitian lebih lanjut.

1.4 Sistematika Penulisan

Daftar isi yang dibuat akan dibagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab terdiri dari bab dan sub-sub bab. Adapun garis besar sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Didalam bab ini terdapat latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan kemudian dilengkapi juga dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan di uraikan tentang metode penelitian yang terdiri dari lokasi penelitian, operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : GAMABARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

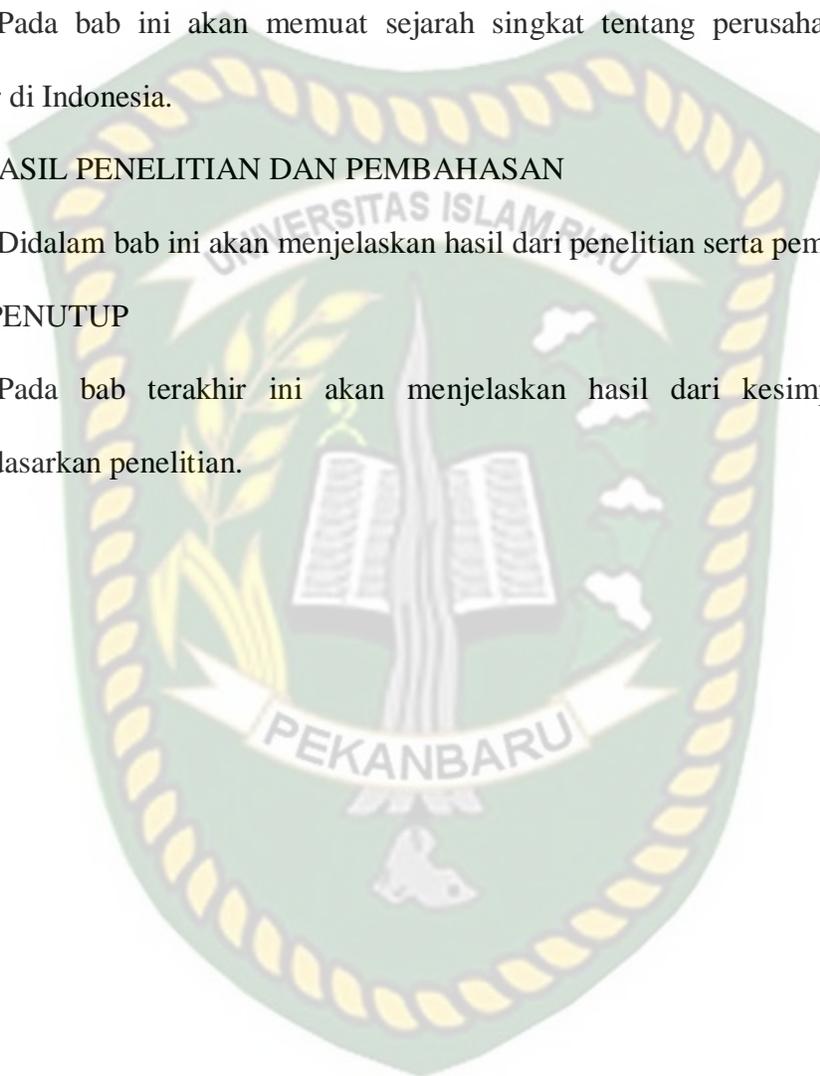
Pada bab ini akan memuat sejarah singkat tentang perusahaan pabrik kertas terbesar di Indonesia.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menjelaskan hasil dari penelitian serta pembahasannya.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab terakhir ini akan menjelaskan hasil dari kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian.



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada pada lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas dari temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seorang pekerja menentukan metode kerja dengan pengaruh kerja yang baik sebagai perorangan maupun kelompok. Sedarmayanthi (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah dimana tempat karyawan melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang kondusif juga memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja dapat juga mempengaruhi emosional karyawan dengan dilihat dari Lingkungan kerja yang merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja juga metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Benny Kurniawan, fakultas ekonomi dan bisnis UMP, (2019:20) menjelaskan bahwa lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009) dalam Suwondo dan Sutanto (2015) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar tempat karyawan yang sedang melakukan

pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Sedangkan menurut Wusanto (2009), lingkungan kerja terdiri atas dua jenis. Pertama, lingkungan kerja yang menyangkut segi fisik dalam lingkungan kerja. Kedua, lingkungan kerja yang menyangkut segi psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera. (Suwondo dan Sutanto,2015) Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi.

2.1.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Wibowo (2007:65) yang menyatakan lingkungan kerja yang biasa dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dan juga dibedakan menjadi dua yaitu: 1) Lingkungan internal adalah komponen-komponen yang ada dalam ruang lingkup organisasi atau perusahaan. 2) Lingkungan eksternal adalah komponen-komponen yang ada diluar ruang lingkup organisasi atau perusahaan. Eksternal pada saat sekarang ini sangat bergejolak pada perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya dengan sangat dinamis dan kadang-kadang pengaruhnya juga tidak dapat diperkirakan terlebih dahulu. karenanya hasil manajemen dituntut untuk selalu bersikap tanggap dan adaptif, kemudian selalu mengikuti dan menyesuaikan diri pada lingkungan yang selalu berubah.

Sedangkan menurut Sarwanto dalam Sidanti (2015) secara keseluruhan jenis lingkungan dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja Fisik yaitu semua yang berkaitan dengan keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan Kerja Fisik dibagi dua yaitu: a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti: (pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya) b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kondisi manusia seperti: (temperatur, kelembaban dan bau tidak sedap).

2) Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pengaruh disiplin kerja.

Atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan maupun bawahan. Pada perusahaan seharusnya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama melalui atasan, bawahan maupun yang juga memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan tersebut.

2.1.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) menciptakan suatu gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu juga manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi merupakan pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Kinerjanya dapat dipantau oleh individu yang bersangkutan dengan sesuatu karena tidak akan

membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juang akan tingginya manfaat lingkungan kerja.

2.1.4 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus di perhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat bekerja.
2. Ruang kerja yang luas.
3. Pentilasi udara yang cukup baik.
4. Tersedianya tempat untuk beribadah.
5. Tersedianya sarana prasarana angkutan untuk karyawan.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009), secara garis besar indicator 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 secara keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan alasan maupun dengan

sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Indikatornya meliputi hubungan sesama karyawan, hubungan atasan dengan bawahan, dan kenyamanan kerja.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Pamela & Oloko (2015) adalah kunci dari organisasi yang sukses kemudian untuk menjaga kelangsungan pekerjaan organisasi tersebut dapat melalui cara juga bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi Kerja dapat memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan juga dengan sumber daya.

Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses dalam membangkitkan perilaku serta mempertahankan kemajuan perilaku dan menyalurkan hal-hal tentang perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak sesuai intruksinya. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna,2014). Motivasi Kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan dalam mendorong seseorang untuk melakukan berupa serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan itu sendiri. Tujuan yang jika berhasil dicapai dapat memuaskan dan juga memenuhi kebutuhan-kebutuhan tertentu. (Munandar,2001) Steera dan Porter (dalam Miftahun dan Sugiyanti 2010)

menyatakan bahwa motivasi kerja adalah usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku yang mengarahkan perilaku serta memelihara dan mempertahankan.

Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia juga sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan dan juga perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi,. Sehingga kebutuhan itu ada dan akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan yang dilakukan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan selalu berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya. didalam pengertian umum motivasi dapat dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong akan perbuatan kearah suatu tujuan yang ingin dicapai.

Motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan semangat dan dorongan para pekerja. Maka dari sebab itu, Motivasi Kerja dalam psikologi biasa disebut pendorong semangat kerja yang dilihat dari hasil tujuan yang telah dicapai serta kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapainya. (Anoraga,2009) Motivasi Kerja adalah factor penentu dalam hal yang paling penting yang mempengaruhi perilaku manusia dan kinerja.

Tingkat motivasi di dalam diri seorang individu atau tim diberikan dalam tugas serta pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi semua aspek kinerja organisasi. Dalam penelitian terbaru, motivasi didefenisikan oleh Saraswathi (2011) sebagai kesediaan sesuatu hal untuk mengerahkan tingkat tinggi usaha, menuju tujuan organisasi, yang dapat dikondisikan oleh kemampuan dalam upaya

untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual. (Wan & Tan, 2013) berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para dengan hasil ini disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan untuk mendorong seseorang dalam melakukan serangkaian kegiatan yang berpengaruh melalui tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi untuk memenuhi beberapa kebutuhan lainnya. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi dari hasil tersebut.

2.2.2 Aspek – Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001) menjelaskan tentang aspek-aspek motivasi kerja adalah :

- a. adanya kedisiplinan dari karyawan yaitu, sikap tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu. Keputusan-keputusan norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik tulis maupun lisan serta sanggup menerima sanksi bila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusun secara lebih teliti atau inisiatif sendiri bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.
- c. Kepercayaan diri perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir dalam menghadapi kenyataan yang terjadi

serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

- d. Daya tahan terhadap tekanan reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing individu. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan suatu kesadaran pada individu untuk melaksanakan kewajiban atau pekerjaan, diiringi rasa keberanian menerima segala resiko, inisiatif yang besar dalam menghadapi kesulitan terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk menyelesaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

Menurut George dan Jones (dalam Ella, 2015) mengemukakan 3 aspek-aspek motivasi kerja :

- a. Perilaku (direction of behavior).
- b. Tingkat usaha (level of effort).
- c. Tingkat kegigihan (level of persistence).

Winardi (2001) mengemukakan ada tiga aspek motivasi yang mengarah tercapainya tujuan tertentu, yaitu :

- a. Keinginan ketika seseorang memilikinya maka motivasi terpacu untuk melakukan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai yang diinginkannya.

- b. Kebutuhan seseorang memiliki motivasi yang tinggi bila seseorang butuh. ketika seseorang membutuhkan sesuatu misalnya gaji, kompensasi maka pekerjaan akan terpacu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- c. Rasa aman seseorang akan berusaha melakukan sesuatu juga disebabkan ketakutan saat orang tersebut tidak melakukan sesuatu dirinya merasa aman berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari motivasi kerja adalah adanya kedisiplinan karyawan, imajinasi yang tinggi dan daya komunikasi, kepercayaan diri, daya tahan terhadap tekanan, tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, perilaku (direction of behavior), tingkat usaha (level of effort), tingkat kegigihan (level of persistence), keinginan, kebutuhan, rasa aman.

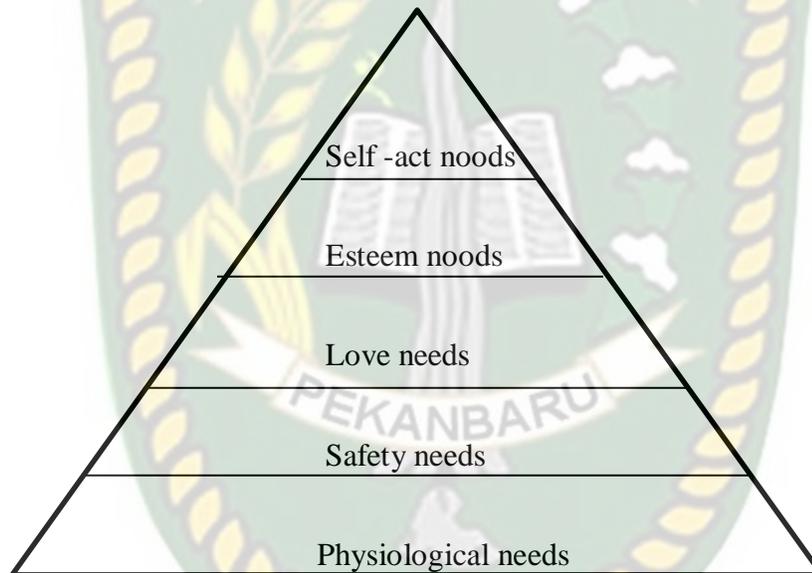
2.2.3 Teori Motivasi

Krant dan Korman (1991 dalam kuria, 2013), menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua jenis motivasi meningkatkan diri dan membuat pilihan yang sesuai yang memnuhi kebutuhan pribadi seseorang, terlibat dalam 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 di sebutkan adalah teori hierarki kebutuhan yang di ajukan oleh psikolog Abraham Maslow. Maslow melihat kebutuhan manusia dalam bentuk hierarki naik dari yang terendah ke yang tertinggi dan ia menyimpulkan bahwa satu set kebutuhan terpenuhi kebutuhan khusus ini tidak lagi menjadi motivator. Hirarki diilustrasikan oleh gambar dibawah ini.

Gambar 2.1 Teori Maslow's

Maslow's Hierachy of Needs Theory



Sumber: Mullins (1996 dalam Kuria, 2013).

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 kebutuhan fisiologis 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 diseluruh Negara untuk memastikan bahwan kebutuhan dasar ini terpenuhi untuk memastikan kinerja karyawan yang baik. Keamanan pekerjaan karyawan harus ditingkatkan oleh organisasi untuk menghormati kontrak kerja karyawannya. Tunjangan setelah pension dan menghindari pemutusan hubungan kerja tanpa prosedur.

Ketiga kebutuhan penerimaan karena orang adalah makhluk social, mereka harus ingin diterima oleh orang lain. Manajemen perusahaan harus menumbuhkan lingkungan yang sama dan kerja tim untuk memastikan bahwa karyawannya memiliki hubungan yang baik dan menjadi bagian dari tim bersama karena hal tersebut dapt meningkatkan kinerja karyawan perusahaan juga harus membentuk pengelompokkan 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 sendiri maupun orang lain. Kebutuhan ini menghasilkan kepuasan seperti kepuasan, prestis, status, dan kepercayaan diri.

Kelima, kebutuhan akan aktualisasi diri Maslow menganggap ini sebagai kebutuhan tertinggi dalam hierarki.

Hal ini merupakan keinginan untuk menepati 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 kreatifitas tetapi sangat bervariasi dari satu orang ke orang lain.

2.2.4 Faktor – Faktor Motivasi Kerja

Menurut Frederick Herzberg dkk (Wirawan, 2013) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

- a. Faktor motivasi : faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Faktor ini mendorong lebih banyak upaya.
- b. Faktor penyehat : faktor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivator.

Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja. Fredick Herzberg, dkk (Wirawan, 2013) juga mengemukakan faktor lain motivasi yaitu :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri.
- b. Harga diri.
- c. Harapan pribadi.
- d. Kebutuhan.
- e. Keinginan.
- f. Kepuasan kerja.
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan.
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung.
- c. Organisasi tempat bekerja.
- d. Situasi lingkungan pada umumnya.
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Berdasarkan atas beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor motivasi kerja adalah : supervise, hubungan interpersonal, gaji, kebutuhan, keinginan, kepuasan kerja, prestasi kerja yang dihasilkan.

2.2.5 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hadari (2007), terdapat 2 dimensi dalam mengukur motivasi kerja karyawan diperusahaan 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 kebutuhan fisiologis.

2. Motivasi Ektrinsik

Motivasi ini adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu, berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal indikatornya meliputi : kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut para ahli dapat dikemukakan dengan dua pandangan yang berbeda, (1) memandang sebagai output/hasil, dan (2) memandang sebagai outcome. Pendapat ahli pakar sumber daya manusia yang mendukung kinerja sebagai output atau hasil adalah wibowo (2012) dan mangkunegara (2011). Menurut wibowo (2012), kinerja adalah bagaimana cara seseorang melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kinerja tidak menyangkut bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung. Namun menyangkut hasil yang dicapai dari proses pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

2.3.2 Aspek Penilaian Kinerja

Aspek – aspek yang dinilai dalam sistem kinerja adalah :

1. Suasana tempat kerja

Kesempatan tentang kondisi apa yang diinginkan dan dicapai oleh pekerja sesuai dengan kesempatan atasannya.

2. Kompetisi

Segala bentuk motif, sikap, keterampilan, pengetahuan, perilaku atas karakteristik perilaku pribadi untuk menentukan kinerja rata-rata dan kinerja optimal.

3. Proses siklus berkesinambungan

Memiliki proses yang tidak berhenti, antara lain proses perencanaan, proses pengarahan dan evaluasi.

2.3.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja dapat digunakan untuk :

1. Mengetahui pengembangan.
2. Pengambilan keputusan administratif.
3. Keperluan perusahaan.
4. Dokumentasi.

2.3.4 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan antara lain :

1. Dukungan organisasi

Kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang wujudnya dapat dilihat, yaitu :

a. Struktur organisasi

Pengorganisasian dimaksudkan membagi habis tugas pokok pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan menjadi tugas pokok beberapa unit secara seimbang. Serta memberikan kejelasan bagi setiap tugas pokok dan sasaran yang harus dicapai oleh masing – masing unit tersebut.

b. Teknologi dan sarana organisasi

Kinerja perusahaan juga sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi dan penyediaan sarana produksi. Semua perusahaan cenderung untuk berlomba – lomba menggunakan teknologi yang paling mutakhir bukan hanya untuk mempercepat proses produksi dan meningkatkan kualitasnya. Akan tetapi juga dalam rangka memenangkan persaingan. Dengan kata lain penggunaan teknologi perlu diperhatikan ke mutakhiran, dukungan sumber daya manusia berkualitas dan kelengkapan peralatan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Kondisi lingkungan kerja menyangkut jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja dan setiap orang di lingkungan kerja, keselamatan aset dan alat – alat produksi dan keselamatan hasil produk.

2. Fungsi manajemen

Manajemen adalah suatu proses mengkombinasikan dan mendayagunakan semua sumber – sumber secara produktif untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk itu manajemen melakukan fungsi – fungsi sebagai berikut :

- a. perencanaan
 1. Merumuskan visi dan misi organisasi.
 2. Merumuskan tujuan dan sasaran organisasi dan unit – unit organisasi.
 3. Menyusun strategi pencapaian tujuan.
- b. Pengorganisasian
 1. Penyusunan struktur organisasi.
 2. Penyediaan teknologi dan sarana produksi.
 3. Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat.
- c. Penyediaan SDM berkualitas
 1. System rekrutmen dengan kriteria objektif.
 2. Program pengembangan pendidikan dan pelatihan.
 3. Program pengembangan karyawan.
- d. Pengawasan
 1. Menyusun system evaluasi kerja.
 2. Menyusun tolak ukur evaluasi kinerja.
 3. Melaksanakan evaluasi kinerja.
 4. Melakukan tindak lanjut.

3. Dukungan Pekerja

Dukungan organisasi dan pelaksanaan fungsi – fungsi manajemen seperti diuraikan diatas juga dimaksudkan untuk memberikan kemudahan memfasilitasi dan mendorong semua pekerja untuk meningkatkan kinerjanya secara optimal. Dengan demikian kinerja setiap pekerja dipengaruhi oleh kompetensi individu yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan kemampuan pegawai.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. kuantitas yang di ukur dari persepsi terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain: menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan, segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja didalam suatu instansi penting untuk di perhatikan. Penyusunan suatu sistem dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja karyawan meningkat. Sedangkan menurut Siagian (2012:120) lingkungan kerja yang tidak memadai dapat merusak konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja akan menurun.

Menurut Anoraga dan Wijayanti (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi karyawan bekerja lebih giat dan konsentrasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.

Hasil penelitian yang dilakukan Nunung Ristiana (2012) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2010:89) kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Dengan adanya motivasi baik dari dalam diri karyawan dan dari pimpinan maka akan menjadi dorongan bagi karyawan dapat bekerja lebih produktif sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi, Handoko (2010:253). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan.

Perpaduan antara motivasi dalam diri karyawan disertai dengan motivasi yang berasal dari perusahaan akan mendorong semangat, gairah dan loyalitas karyawan kepada perusahaan sehingga akan menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Namun setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, maka oleh sebab itu pemimpin perusahaan yang mampu menciptakan dan meningkatkan motivasi diri para karyawannya agar para karyawan mau bekerja dengan baik atau arahan, perilaku kearah mencapai kepuasan. Pemberian motivasi kerja pada pegawai akan meningkatkan kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan kerja, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang maksimal. Pemberian tanggung jawab, tantangan, pengarahan dan kesempatan akan motivasi pegawai untuk berpartisipasi. Oleh sebab itu pentingnya pemberian motivasi

kerja bagi karyawan akan sangat membantu dalam penyelesaian masalah-masalah yang dihadapi karyawan sehingga akan lebih bersemangat dan percaya diri untuk mampu mengerjakan pekerjaannya. Dengan motivasi kerja yang meningkat akan meningkatkan kinerja karyawan.

2.6 Pengaruh Lingkungan dan Motivasi 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.

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 turunya kinerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja 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 dan seluruh karyawannya, diantaranya adalah dengan menumbuhkan motivasi dan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawannya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| NO | Sumber Peneliti | Judul Penelitian | Analisa Data | Hasil Penelitian |
|----|-----------------------------|--|-------------------------|---|
| 1 | Murdani (2012) | Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DEPT. HRD (Human Resource Development) PT PULP And Paper Pangkalan Kerinci | Regresi linier berganda | Hasil penelitiannya menunjukkan semangat dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Hidayatullah (2010) | Analisis Kinerja Karyawan PT RAPP Sektor Cerenti Kabupaten Kuantan Singingi | Regresi linier berganda | Analisis kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan |
| 3 | Jamalludin (2021) | Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RAPP Sektor Sungai Mandau | Regresi linier berganda | Kemampuan bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | Mohammad Anwar Fadli (2019) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Percetakan Gramedia Cikarang | Regresi linier berganda | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan |

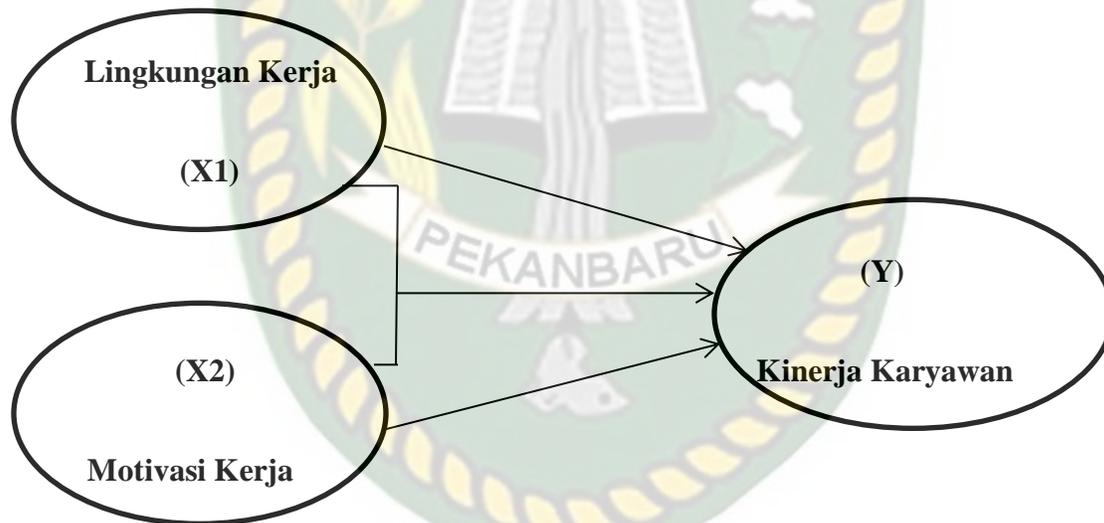
| | | | | |
|---|----------------------|---|-------------------------|---|
| 5 | Doni Bachtiar (2012) | Pengaruh Motivasi dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aqua Tirta Investama di Klaten | Regresi Linier Berganda | Bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan |
|---|----------------------|---|-------------------------|---|

Sumber : Data Olahan, 2021.

2.8 Kerangka Pemikiran

Tujuan penelitian ini adalah pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. RAPP Kerinci Central Nursery. Maka kerangka pemikiran konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam diagram berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

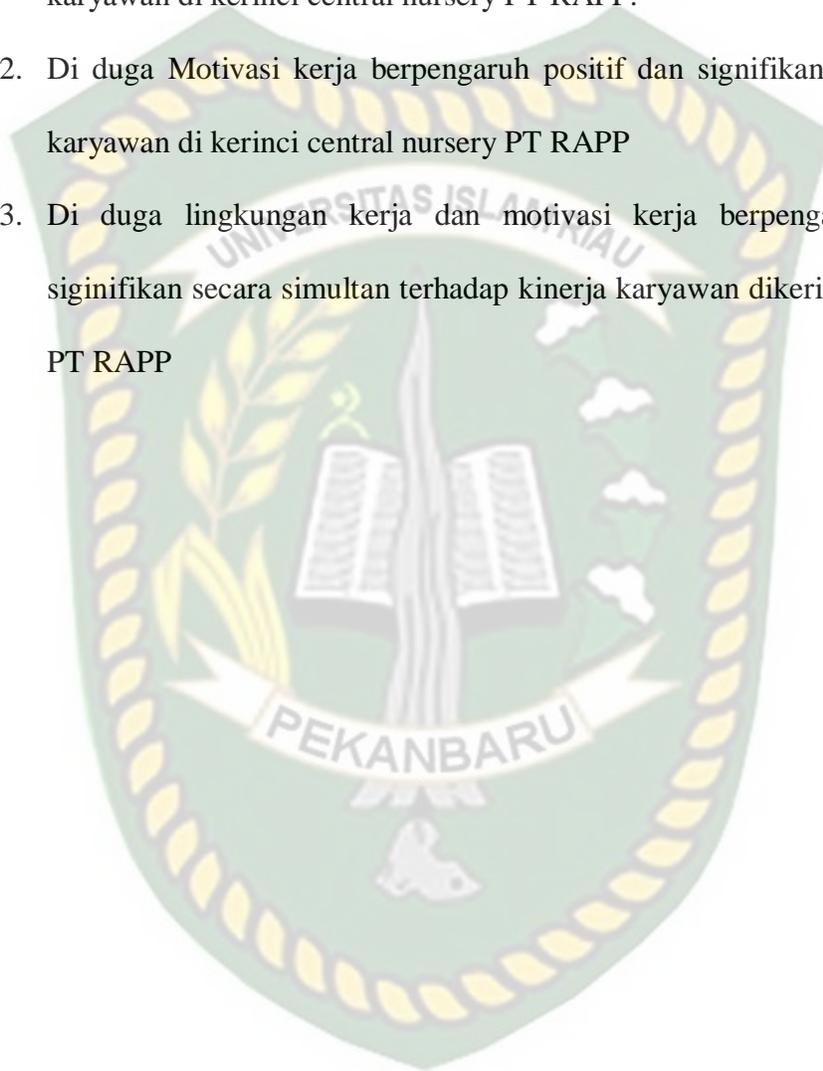


Sumber : Peneliti (2021).

2.9 Hipotesis

Adapun Hipotesis dalam Penelitian ini adalah :

1. Di duga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kerinci central nursery PT RAPP.
2. Di duga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di kerinci central nursery PT RAPP
3. Di duga lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dikerinci central nursry PT RAPP



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. RAPP yang terletak di JL. Lintas Timur, Pangkalan Kerinci Kota Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan, Riau 28654.

3.2 Variabel dan Operasional

Operasional variabel dalam penelitian ini adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP

Tabel 3.1 Operasional Variabel

| No | Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|----|---|--|--|---------|
| 1 | Lingkungan Kerja (X1), adalah keseluruhan alat 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 2. Lingkungan Kerja non fisik | a. Peralatan kerja b. Penerangan c. keamanan a. Hubungan sesama karyawan b. Hubungan atasan dengan bawahan c. kepercayaan | Ordinal |

| | | | | |
|---|---|--|--|---------|
| 2 | <p>Motivasi kerja (X2), adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan (Robbins & Judge, 2008:221).</p> | <p>1. Intrinsik</p> <p>2. Ekstrinsik</p> | <p>a. Upah</p> <p>b. Kondisi kerja</p> <p>c. Kebutuhan Fisiologis</p> <p>a. Jaminan Kesehatan dan Tenaga kerja</p> <p>b. Status dan tanggung jawab</p> <p>c. Kebutuhan Sosial</p> | Ordinal |
| 3 | <p>Kinerja Karyawan (Y) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006)</p> | <p>1. Kualitas</p> <p>2. Kuantitas</p> <p>3. Ketepatan Waktu</p> | <p>a. Tanggung jawab</p> <p>b. Ketepatan dan ketelitian dalam bekerja</p> <p>c. Kemampuan bekerjasama</p> <p>d. Kejujuran</p> <p>a. Hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan</p> <p>b. Mampu menyelesaikan tugas yang diberikan</p> <p>c. Saya selalu menetapkan target dalam bekerja</p> <p>a. Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan</p> <p>b. Konsistensi kerja</p> <p>c. Melaksanakan</p> | Ordinal |

| | | | | |
|--|--|--|----------------------------------|--|
| | | | pekerjaan yang di berikan atasan | |
|--|--|--|----------------------------------|--|

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti. Populasi adalah seluruh karyawan di PT. RAPP Kerinci Central Nursery di Kabupaten Pelalawan yang bekerja pada tahun 2021 sejumlah 37 karyawan . penentuan sampel pada penelitian ini sebanyak 35 karyawan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh untuk mendapatkan informasi dengan cara kuisioner.

Dalam penelitian ini kelompok yang akan diteliti diambil dari kategori jenis pegawai Kerinci Central Nursery di PT RAPP.

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti, Untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan Kerinci Central Nursery yang berjumlah 37 orang.

2. Sampel

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang

sifat atau karakteristiknya akan membuat kita dapat menggenerealisasikan sifat atau karakteristiknya pada elemen populasi. Dalam penelitian saya menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh, Jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 35 karyawan.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data yaitu :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan Kerinci Central Nursery di PT RAPP. yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah 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 diasjikan oleh orang lain (Sugiyono, 2012:225). Data sekunder digunakan untuk mendukung informasi dari data primer, yaitu 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

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisoner (daftar pertanyaan) yang diajukan kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kerinci Central Nursery PT. RAPP di Kerinci. Di penelitian, fenomena social bisa diterapkan oleh peneliti secara spesifik yang selanjutnya disebut dengan variabel penelitian sugiono 2009.
- b. Wawancara yaitu melakukan wawancara dengan karyawan dan pimpinan PT RAPP Kerinci Central Nursery di pelalawan yang dijadikan responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.
- c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui studi kepustakaan dan dokumentasi yang bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penlitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah 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 lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. RAPP Kerinci Central Nursery,

maka penulis menggunakan analisa regresi linier berganda yang melibatkan dua variabel (X) dan (Y) (Hasan, 2009:250).

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

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

3.6.1 Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisoner tersebut (Ghozali, 2005:40).

3.6.2 Uji Reabilitas

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan

beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai (α) $>0,6$.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan di ikuti garis normalnya (Ghozali,2005:72). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.6.4 Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

ϵ = Standar Error

3.6.5 Uji F

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

3.6.6 Uji T

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 115). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan kebebasan $nk - 2$ dan signifikan pada $\alpha = 0,005$.

3.6.7 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 dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang di gunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.



BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Singkat PT RAPP

Grup APRIL menerapkan sistem legalitas kayu secara menyeluruh untuk mencegah kayu ilegal memasuki rantai pasokan dan produksi sistem tersebut memverifikasi dan melacak kayu dari perkebunan serat perusahaan sampai ke pabrik. Grup APRIL juga berkolaborasi dengan World Widelife Fund (WWF) untuk mengatasi pembalakan liar di Tesso Nilo dan menandatangani moratorium pembangunan jalan lebih lanjut dan pengembangan perkebunan Akasia di kawasan Tesso Nilo pada tahun yang sama. Grup APRIL meraih sertifikasi ISO 14001 untuk semua perkebunan serat serta pabrik pulp dan kertas.

Pada tahun 2003, satu dekade setelah perusahaan didirikan. Grup APRIL menerbitkan laporan berkelanjutan perusahaan yang pertama berisikan inisiatif pengembangan masyarakat beserta komitmennya untuk operasional kehutanan yang berkelanjutan. Pada tahun yang sama Grup APRIL mendirikan cabang di GuangZhou untuk mendukung perkembangan operasional perusahaan di Tiongkok. Pada tahun 2005 Grup APRIL memperkenalkan sistem penilaian atas nilai konservasi tinggi secara sukarela di daerah konsesinya untuk perencanaan penggunaan lahan. Kebijakan ini memberikan solusi praktis dan bertanggung jawab terhadap tantangan penggundulan hutan dan degradasi. APRIL juga mendirikan *APRIL Learning Institute* dan memperoleh peringkat yang layak

(*Green Proper Rating*) untuk kinerja lingkungan pabrik serta penghargaan Bendera Emas Bebas Kecelakaan (*Golden Flag Choice & Zero Accident Award*) untuk manajemen kesehatan dan keselamatan pabrik dari pemerintah Indonesia.

Pada tahun 2006, Grup APRIL ikut menjadi salah satu penandatangan Prinsip-Prinsip Perjanjian Global PBB. Di tahun yang sama PT Riau Andalan Pulp & Paper (RAPP), anak perusahaan dari APRIL dengan sertifikasi untuk pengelolaan Hutan Tanaman Berkelanjutan berdasarkan standar Lembaga Ekolabel Indonesia (LEI). APRIL berhasil mendapatkan sertifikasi kembali di bawah SPFM-LEI pada tahun 2011 lima tahun kedepan. Pada tahun 2007 APRIL melalui anak perusahaan menjadi yang pertama dan satu-satunya perusahaan Indonesia yang diakui Dewan Bisnis Dunia untuk pengembangan yang berkelanjutan (WBCSD).

Tahun 2008 penyelesaian Pulp Line 3 menjadikan Riau rumah untuk pabrik Pulp dan kertas terintegrasi terbesar di dunia. Dengan kapasitas produksi 2,8 juta ton pertahunnya. Pabrik yang bersertifikat ISO 9001 yang 8000 dan ISO 14001 terus berinvestasi dalam teknologi untuk memastikan perusahaan dapat berswadaya memenuhi kebutuhan tenaga listriknya sendiri. Sejak 2010, fasilitas produksi Grup APRIL telah disertifikasi oleh Programme for the Endorsement of Forest Certification (PEFC) pada sisi standar Chains of Custody, yang memastikan bahwa semua bahan baku yang masuk ke pabrik dari sumber-sumber resmi dan tidak bermasalah. APRIL juga memperoleh sertifikasi dari label penghijauan (Hongkong Green Label) untuk produk Paper One pada tahun 2010.

Pada bulan oktober 2011, RAPP anak perusahaan APRIL berhasil disertifikasi oleh standar dari Bureau veritas untuk asal dan legalitas kayu (OLB). RAPP merupakan perusahaan perkebunan Asia pertama di industry yang menerima sertifikasi ini Standar OLB Grup APRIL untuk sertifikasi perusahaan kehutanan mencakup kegiatan kehutanan dan fasilitas produksi. Mitra pemasok untuk RAPP juga berhasil lulus audit berdasarkan standar Chain of Custody-Acceptable dari OLB. Grup APRIL meluncurkan kebijakan pengelolaan hutan berkelanjutan pada bulan januari 2014 kebijakan baru tersebut menggarisbawahi komitmen Grup APRIL untuk menyeimbangkan kebutuhan dalam menyelamatkan lingkungan dan mengutamakan kepentingan masyarakat setempat, dengan tetap menjalankan bisnis yang berkelanjutan komite penasehat pemangku kepentingan independen juga diperkenalkan untuk memastikan transparansi dan pelaksanaan kebijakan pengelolaan hutan berkelanjutan.

Pada tahun 2015 Grup APRIL mengembangkan Kebijakan Pengelolaan Hutan Berkelanjutan sesuai dengan masukan dari SAC dan berbagai pemangku kepentingan lainnya. APRIL juga memperkuat upaya perlindungan hutan dan komitmen konservasi termasuk penghapusan deforestasi dari rantai suplai dan penambahan aspek penilaian terhadap persediaan karbon yang tinggi .

Gambar 4.1 PT. RAPP



4.1.2 Kerinci Central Nursery PT. RAPP

PT Riau Andalan Pulp And Paper (RAPP) mulai dari riset, pengembangbiakkan bibit secara massal di area pembibitan (nursery) hingga menghasilkan produk pulp dan kertas yang berkualitas dan berkelanjutan.

Berkat kemajuan riset dan pengembangan setiap bibit pohon yang dikembangkan dan mampu menghasilkan pulp berkualitas tinggi dengan sifat yang lebih baik, tak hanya itu prosesnya mengonsumsi lebih sedikit energi dan lebih tahan terhadap ancaman hama penyakit. Nursery memiliki peranan penting dalam industri pulp dan kertas ia menjadi pondasi pengelolaan bisnis pulp dan kertas yang berkelanjutan. Ia menjelaskan titik awal produksi bibit dengan klon terbaik untuk ditanamkan di lapangan. Perusahaan mampu menciptakan bibit unggul secara kualitas dan kuantitas dengan memilih klon - klon terbaik untuk

praktek silvikultur serta faktor – faktor yang berpengaruh terhadap keberlanjutan dan produktivitas kerja.

Memiliki pusat – pusat penelitian dan pengembangan (R&D) juga memiliki laboratorium Bio molekular yang mendukung pemilihan tanaman dengan sifat tumbuh cepat dan serbat yang baik serta materi genetic yang resisten. Juga mengidentifikasi hama dan penyakit yang berpengaruh terhadap pembibitan dan perkebunan adanya nursery juga memastikan perbanyak spesies dengan kualitas yang unggul dengan siklus masa panen setiap 5 tahun sehingga penanaman akan terus dilakukan setelah panen produksi tiba secara berkelanjutan.

Sistem perbanyakannya adalah dengan cara vegetatif atau stek pucuk klon. Klon terbaik yang kami dapatkan dari (R&D) kami tanam sebagai tanaman induk di nursery, barulah nanti kami ambil pucuknya secara periodik untuk diproses menjadi bibit siap tanam. Peran nursery ini sangat penting dalam menunjang aspek proses produksi setiap proses pemanenan, bibit pohon langsung ditanam di area tersebut. Hal ini merupakan wujud nyata dari komitmen pengelolaan hutan secara lestari yang tertuang dalam sustainable forest management policy (SFMP 2.0).

Keberhasilan nursery dalam menciptakan bibit berkualitas juga tak lepas dari peranan kerinci tissue culture (KTC) yang dimiliki PT RAPP sejak 2019 lalu. Adanya fasilitas ini mendukung efektivitas pengembangan spesies menjadi bibit unggul dan lebih mudah diperbanyak terutama untuk spesies eucalyptus. PT

RAPP sebagai bagian dari grup APRIL menghasilkan produk pulp dan kertas ramah lingkungan yang telah dipasarkan di 70 negara dengan merk paper one.

Gambar 4.2 Penanaman Bibit Carpa (Pohon Akasia)



4.1.3 Visi dan Misi PT RAPP

1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT RAPP ialah menjadi salah satu perusahaan berbasis sumber daya berkelanjutan terbesar dan terbaik, senantiasa menciptakan manfaat bagi masyarakat, Negara, iklim, pelanggan dan perusahaan.

2. Misi perusahaan RAPP ialah

1. Menciptakan pertumbuhan yang berkelanjutan di seluruh rantai nilai (value chain).
2. Menjadi pemimpin industri dalam setiap aspek operasional.
3. Memaksimalkan keuntungan bagi para pemangku kepentingan sambil membantu untuk mendorong pembangunan sosial-ekonomi lokal dan regional.
4. Menciptakan nilai tambah melalui tenaga kerja yang berbakat dan termotivasi dan penggunaan teknologi secara efektif.

Produk yang dihasilkan oleh PT. Riau Andalan Pulp And Paper adalah BAKP (Bleached Acacia Kraft Pulp) dan UCWF (Uncoated Wood Free Paper) yang biasa digunakan percetakan dan fotokopi mulai dari 55 gsm hingga 150 gsm. Merek paper yang di produksi pada PT Riau Andalan Pulp and Paper ini adalah Dunia mas, Copy dan Laser, Lazer IT, ZAP, Ixora, PPLite, Excellent Copy Paper, Perfect Print, BMO (Bright White Multi Purposse Office).

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Sebelum membahas lebih jauh mengenai Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kerinci Central Nursery PT RAPP, terlebih dahulu disajikan identifikasi responden sebagai berikut :

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin menggambarkan identitas diri seseorang dalam organisasi, dengan adanya identitas yang dimiliki seseorang dapat diketahui bahwa suatu organisasi tersebut jumlah karyawan yang beridentitas laki-laki dan perempuan dapat di ketahui jumlahnya. Komposisi responden menurut jenis kelamin di sajikan pada tabel 5.1 berikut ini :

Tabel 5.1 Klasifikasi Responden Menurut Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah | Persentase (%) |
|---------------|--------|----------------|
| Perempuan | 35 | 100% |
| Total | 35 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden terbanyak adalah seluruh karyawan perempuan sebanyak 35 orang dengan persentase 100%. Jika pekerjaan lebih banyak dikerjakan oleh perempuan. Hal tersebut dikarenakan perempuan lebih teliti dan hati-hati dalam pemilihan bibit dilapangan yang akan ditanam. Berdasarkan hasil

rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada Kerinci Central Nursery PT RAPP didominasi oleh perempuan.

5.1.2 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan adalah sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan pendidikan kita dapat mengukur kemampuan seseorang dalam memecahkan masalah. Komposisi responden menurut tingkat pendidikan terakhir disajikan pada tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2 Klasifikasi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Jumlah | Persentase (%) |
|----------------------------|---------------|-----------------------|
| SMA | 30 | 75% |
| SMP | 5 | 25% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat responden dengan latar belakang pendidikan SMA berjumlah 30 orang atau 75%. Responden dengan latar belakang pendidikan SMP berjumlah 5 orang atau 25%. Berdasarkan hasil rekapitulasi diatas jumlah karyawan pada Kerinci Central Nursery PT RAPP didominasi dengan latar belakang pendidikan SMA.

Dari latar belakang pendidikan terakhir responden tersebut maka dapat dilihat bahwa secara keseluruhan mereka sudah memiliki latar belakang pendidikan yang baik. Maka dari itu seharusnya orang yang memiliki tingkat pendidikan yang tinggi akan lebih

memahami pekerjaan yang dilakukan dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan, hal ini dikarenakan tingkat pengetahuan yang dimiliki juga sudah memadai.

5.1.2 Lama Bekerja Responden

Lama bekerja merupakan jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada organisasi. seseorang yang telah mengabdikan lama pada suatu tempat dimana ia bekerja maka akan cenderung memiliki pengalaman yang lebih dibandingkan dengan orang yang baru memulai karirnya. Pada tabel berikut ini dapat dilihat lama bekerja dari masing-masing responden pada Kerinci Central Nursery PT RAPP di sajikan pada tabel 5.3 berikut ini :

Tabel 5.3 Klasifikasi Responden Menurut Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| 7 tahun | 2 | 5% |
| 6 tahun | 8 | 20% |
| 5 tahun | 10 | 30% |
| 4 tahun | 8 | 20% |
| 3 tahun | 3 | 10% |
| 1 tahun | 4 | 15% |
| Jumlah | 35 | 100% |

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat lama bekerja karyawan untuk 7 tahun berjumlah 2 orang atau 5%, yang bekerja 6 tahun berjumlah 8 orang atau 20%, yang bekerja 5 tahun berjumlah 10 orang atau 30%, 4

tahun berjumlah 8 orang atau 20%, 3 tahun berjumlah 3 orang atau 10%, 1 tahun berjumlah 4 orang atau 15%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP didominasi pekerja lama.

5.2 Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariate. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator adalah valid.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 5.4 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

| No | Koefisien Korelasi | R Tabel | Status |
|----|--------------------|---------|--------|
| 1 | 0,529 | 0,338 | Valid |
| 2 | 0,674 | 0,338 | Valid |
| 3 | 0,651 | 0,338 | Valid |
| 4 | 0,533 | 0,338 | Valid |
| 5 | 0,585 | 0,338 | Valid |
| 6 | 0,711 | 0,338 | Valid |

Dari tabel lingkungan kerja (X1) di atas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan r

tabel product moment untuk $df=N-2 = 35-2$ untuk alpha 5% adalah 0,338. Dari 6 pernyataan, maka pernyataan 1-6 valid.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5.5 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

| No | Koefisien Korelasi | R Tabel | Status |
|----|--------------------|---------|--------|
| 1 | 0,837 | 0,338 | Valid |
| 2 | 0,682 | 0,338 | Valid |
| 3 | 0,822 | 0,338 | Valid |
| 4 | 0,573 | 0,338 | Valid |
| 5 | 0,723 | 0,338 | Valid |
| 6 | 0,777 | 0,338 | Valid |

Dari tabel motivasi kerja (X2) di atas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan r tabel product moment untuk $df=N-2 = 35-2$ untuk alpha 5% adalah 0,338. Dari 6 pernyataan, maka 1-6 valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.6 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| No | Koefisien Korelasi | R Tabel | Status |
|----|--------------------|---------|--------|
| 1 | 0,467 | 0,338 | Valid |
| 2 | 0,511 | 0,338 | Valid |
| 3 | 0,486 | 0,338 | Valid |

| | | | |
|----|-------|-------|-------|
| 4 | 0,635 | 0,338 | Valid |
| 5 | 0,415 | 0,338 | Valid |
| 6 | 0,618 | 0,338 | Valid |
| 7 | 0,571 | 0,338 | Valid |
| 8 | 0,682 | 0,338 | Valid |
| 9 | 0,585 | 0,338 | Valid |
| 10 | 0,642 | 0,338 | Valid |

Dari tabel kinerja karyawan (Y) diatas untuk mengetahui pernyataan yang valid atau tidak validnya dapat dilihat dari nilai korelasi dibandingkan r tabel product moment untuk $df=N-2 = 35-2$ untuk alpha 5% adalah 0,338.

Dari 10 pernyataan, maka pernyataan 1-10 valid.

5.2.2 Uji reabilitas

Uji reabilitas hanya dapat digunakan setelah suatu instrumen telah dipastikan validitasnya. Pengujian reabilitas penelitian ini menggunakan koefisien cronbach alpha dengan bantuan SPSS. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach $>0,60$ (ghozali,2011). Jika nilai reabilitas kurang dari 0,60 maka nilainya kurang baik artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliabel.

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 5.7 Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X1)

| Variabel | Jumlah Item | Croanbach's alpha | keterangan |
|-----------------------|-------------|-------------------|------------|
| Lingkungan kerja (X1) | 6 | 0,744 | reliabel |

Sumber : Data Olahan 2022

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien alpha yang cukup besar dapat dilihat dari nilai yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dilakukan konsep pengukur variabel lingkungan kerja adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang reliabel.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 5.8 Hasil Uji Reabilitas Motivasi Kerja (X2)

| Variabel | Jumlah Item | Croanbach's alpha | Keterangan |
|---------------------|-------------|-------------------|------------|
| Motivasi kerja (X2) | 6 | 0,785 | reliabel |

Sumber: Data Olahan 2022

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel motivasi kerja mempunyai koefisien alpha yang cukup besar dapat dilihat dari nilai yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan pengukur variabel motivasi kerja adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang reliabel.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 5.9 Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Jumlah Item | Croanbach's alpha | Keterangan |
|----------------------|-------------|-------------------|------------|
| Kinerja karyawan (Y) | 10 | 0,734 | reliabel |

Sumber : Data Olahan 2022

Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa semua variabel kinerja karyawan mempunyai koefisien alpha yang cukup besar dapat dilihat dari nilai yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan konsep pengukur variabel kinerja karyawan adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuisisioner yang reliabel.

5.2.3 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Ghozali,2005:72).

Tabel 5.10 Hasil Uji Normalitas One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandarized Residual |
|----------------------------------|----------------|------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.23121499 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .115 |
| | Positive | .103 |
| | Negative | -.115 |
| Test Statistic | | .115 |
| Asymp, Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distributionis Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

5.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan peristiwa, objek, apakah orang, atau segala sesuatu yang terkait dengan variabel-variabel yang bias dijelaskan baik dengan angka-angka maupun kata-kata.

5.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari - hari. Lingkungan kerja dapat dibagi

beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

- a. Peralatan kerja

Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Menggunakan Baju Safety yang Telah di Tetapkan Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 28 | 80% | 140 |
| 2 | Setuju | 4 | 7 | 20% | 28 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | | | |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 168 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu menggunakan baju safety yang telah ditetapkan perusahaan sangat setuju berjumlah 28 orang atau 80%. Yang menyatakan setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, menggunakan baju safety yang telah ditetapkan perusahaan sangat setuju.

Dari hasil diatas, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 28 orang atau 80% mengatakan lingkungan kerja pada karyawan pekerja lapangan dengan indikator peralatan kerja adalah sangat setuju, karena para pekerja selalu menggunakan baju safeti agar lebih aman dan nyaman dalam bekerja.

b. Penerangan

Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Adanya Sistem Penerangan yang Baik di Tempat Saya Bekerja Membuat Nyaman Dalam Bekerja

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 28,6% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 60% | 84 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 3 | 8,6% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,9% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 145 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas menggambarkan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja dengan indikator yang diajukan dalam kuesioner penelitian ini adalah adanya sistem penerangan yang baik ditempat saya bekerja membuat nyaman dalam bekerja sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 60%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, dengan adanya sistem penerangan yang baik ditempat saya bekerja membuat nyaman dalam bekerja menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 60% menyatakan lingkungan kerja pada karyawan pekerja lapangan

dengan indikator penerangan adalah setuju, karena dengan adanya cahaya penerangan akan mempermudah pekerja dalam menanam bibit yang akan ditanam.

c. Keamanan

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Keamanan di Tempat Kerja Saya
Sudah Bekerja dengan Baik Sehingga Saya Merasa Aman**

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 12 | 34,3% | 60 |
| 2 | Setuju | 4 | 19 | 54,3% | 76 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 4 | 11,4% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 148 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman sangat setuju berjumlah 12 orang atau 34,3%, yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang atau 54,3%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, karena keamanan ditempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa aman menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 54,3% mengatakan lingkungan kerja pada bagian pekerja lapangan dengan

indikator keamanan adalah setuju, karena dengan adanya sistem keamanan yang baik para pekerja tidak akan terganggu dalam bekerja.

d. Hubungan Sesama Karyawan

Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Rasa Saling Menghormati Sesama Karyawan Membuat Suasana Saya Kerja Menjadi Sangat Baik

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 22,9% | 40 |
| 2 | Setuju | 4 | 19 | 54,3 | 76 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 8 | 22,9% | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 140 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan rasa saling menghormati sesama karyawan membuat suasana kerja menjadi sangat baik sangat setuju berjumlah 8 orang atau 22,9%, yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang atau 54,3%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, yang menghormati sesama karyawan membuat suasana kerja menjadi sangat baik menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 54,3% menyatakan lingkungan kerja pada bagian pekerja lapangan dengan

indikator hubungan sesama karyawan adalah setuju, karena dengan adanya ini dapat menjalin kerjasama yang baik antar sesama karyawan.

e. Hubungan Atasan Dengan Bawahan

Tabel 5.15 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Bersemangat Kerja dengan Pemimpin yang Baik

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 7 | 20% | 35 |
| 2 | Setuju | 4 | 16 | 45,7% | 64 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 11 | 31,4% | 33 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,9% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 134 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu bersemangat kerja dengan pemimpin yang baik sangat setuju berjumlah 7 orang atau 20%, yang menyatakan setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, selalu bersemangat kerja dengan pemimpin yang baik menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 16 orang atau 45,7% mengatakan lingkungan kerja pada bagian pekerja lapangan dengan

indikator hubungan atasan dengan bawahan adalah setuju, karena dengan adanya pemimpin yang baik para pekerja akan bekerja dengan senang hati.

f. Kepercayaan

Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Atasan dan Bawahan dalam Bekerjasama Membangun Rasa Saling Percaya

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 6 | 17,1% | 30 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 62,9% | 88 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 6 | 17,1% | 18 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,9% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 138 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan atasan dan bawahan dalam bekerjasama membangun rasa saling percaya sangat setuju berjumlah 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau 62,9%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 6 orang atau 17,1%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, dalam bekerjasama membangun rasa saling percaya menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 62,9% menyatakan lingkungan kerja pada bagian pekerja lapangan dengan

indikator kepercayaan adalah setuju, karena dengan adanya kepercayaan pemimpin tidak akan sulit untuk menilai dan melihat pekerjaan yang sudah dikerjakan dengan baik.

**Tabel 5.17 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja
Pada Karyawan Kerinci Central Nursery PT RAPP**

| No | Indikator | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Total |
|--------------|--------------------------------|------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| 1 | Peralatan Kerja | 28 | 7 | - | - | - | 35 |
| 2 | Penerangan | 10 | 21 | 3 | 1 | - | 35 |
| 3 | Keamanan | 12 | 19 | 4 | - | - | 35 |
| 4 | Hubungan Sesama Karyawan | 8 | 19 | 8 | - | - | 35 |
| 5 | Hubungan Atasan Dengan Bawahan | 7 | 16 | 11 | 1 | - | 35 |
| 6 | Kepercayaan | 6 | 22 | 6 | 1 | - | 35 |
| Total | | 71 | 104 | 32 | 3 | - | 210 |
| Skor | | 355 | 416 | 96 | 6 | - | 873 |

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi Lingkungan Kerja pada Kerinci Central Nursery PT RAPP dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 873. Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut :

Skor Maksimal = Item X Nilai Tertinggi X Responden

$$= 6 \times 5 \times 35 = 1050$$

Skor Minimal = Item X Nilai Terendah X Responden

$$= 6 \times 1 \times 35 = 210$$

$$\text{Rata - Rata} = \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}$$

$$5$$

$$= \frac{1050 - 210}{5} = 168$$

$$5$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh lingkungan kerja pada bagian pekerja lapangan di Kerinci Central Nursery PT RAPP maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju 882 – 1050

Kategori Setuju 714 – 881

Kategori Cukup Setuju 549 – 713

Kategori Tidak Setuju 384 – 548

Kategori Sangat Tidak Setuju 219 – 383

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang lingkungan kerja pada bagian pekerja lapangan kriteria penilaian dalam kategori Baik karena jumlah skor item yang diperoleh 873 berada pada kategori baik diantara 714 – 881.

Berarti lingkungan kerja yang digunakan berarti dan bermanfaat untuk kinerja karyawan. Dengan adanya pendukung dalam bekerja akan terasa lebih nyaman dalam bekerja dan dengan apa yang diinginkan perusahaan kepada karyawan dan terus meningkatkan serta lingkungan kerja baik dalam bekerja sangat menentukan hasil kerja nantinya.

5.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan. Motivasi tidak timbul dengan sendirinya tetapi dapat ditimbulkan apabila adanya tujuan dan usaha untuk mencapai tujuan. Dalam motivasi ada beberapa hal yang harus diperhatikan sesuai dengan teori hirarki yang dikemukakan Abraham Maslow. Berikut ini hasil rekapitulasi mengenai Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik sebagai berikut :

a. Upah

Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Saya Termotivasi Karena Adanya Upah yang di Berikan Oleh Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 16 | 45,7% | 80 |
| 2 | Setuju | 4 | 12 | 34,3% | 48 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 7 | 20% | 21 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 149 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya termotivasi karena adanya upah yang diberikan oleh perusahaan sangat setuju berjumlah 16 orang atau 45,7%, yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang atau 34,3%, yang

menyatakan cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, termotivasi karena adanya upah yang diberikan oleh perusahaan menyatakan sangat setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 16 orang atau 45,7% mengatakan motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator Upah adalah sangat setuju, karena dengan adanya upah setiap karyawan bersemangat dan wajib menyelesaikan pekerjaannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

b. Kondisi Kerja

Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Nyaman Dengan Lingkungan Tempat Saya Bekerja

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 28,6% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 18 | 51,4% | 72 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 7 | 20% | 21 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 143 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju berjumlah 18 orang atau 51,4%, yang menyatakan

cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, merasa nyaman dengan lingkungan tempat saya bekerja menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 18 orang atau 51,4% mengatakan motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator kondisi kerja adalah setuju, karena semakin baik dan nyaman tempat bekerja maka semakin cepat selesai pekerjaan yang sedang dikerjakan.

c. Kebutuhan Fisiologis

Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tenang Karena Kebutuhan Pokok yang Terpenuhi

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 31,4% | 55 |
| 2 | Setuju | 4 | 17 | 48,6% | 68 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 7 | 20% | 21 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 144 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya merasa tenang karena kebutuhan pokok yang terpenuhi sangat setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan setuju berjumlah 17 orang atau 48,6%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 7 orang atau 20%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci

Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, merasa tenang karena kebutuhan pokok yang terpenuhi menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 17 orang atau 48,6% mengatakan motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator kebutuhan fisiologis adalah setuju, karena dengan adanya kebutuhan fisiologis setiap karyawan tetap akan terpenuhi seperti adanya beras yang diberikan kepada setiap karyawan.

d. Jaminan Kesehatan dan Tenaga Kerja

Tabel 5.21 Tanggapa Responden Mengenai Saya Merasa Tenang Dalam Bekerja Karena Tersedianya Jaminan Kesehatan Dari Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 21 | 60% | 105 |
| 2 | Setuju | 4 | 10 | 28,6% | 40 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 4 | 11,4% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 156 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan sangat setuju berjumlah 21 orang atau 60%, yang menyatakan setuju berjumlah 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Hal ini

menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan menyatakan sangat setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 60% mengatakan motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator jaminan kesehatan dan tenaga kerja adalah sangat setuju, karena dengan dilengkapi fasilitas kartu BPJS setiap tenaga kerja tidak perlu khawatir jika terjadi kecelakaan dalam berkerja karena sudah ditanggung oleh perusahaan tempat bekerja.

e. Status dan Tanggun Jawab

Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Saya Termotivasi Karena Adanya Tanggapan Jawab yang Diberikan Perusahaan Terhadap Karyawan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 28,6% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 62,9% | 88 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 2 | 5,7% | 6 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,9% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 146 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya termotivasi karena adanya tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju berjumlah 22

orang atau 62,9%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, termotivasi karena adanya tanggung jawab yang diberikan perusahaan terhadap karyawan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 62,9% mengatakan motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator status dan tanggung jawab adalah setuju, karena dengan adanya tanggung jawab pihak perusahaan maupun karyawan memiliki tugas masing – masing yang harus diselesaikan.

f. Kebutuhan Sosial

Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Tenang Dengan Adanya Kendaraan Untuk Karyawan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 28,6% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 60% | 84 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 4 | 11,4% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 146 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya merasa tenang dengan adanya kendaraan untuk karyawan sangat setuju berjumlah 10

orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, merasa tenang dengan adanya kendaraan untuk karyawan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 60% mengatakan motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan dengan indikator kebutuhan sosial adalah setuju, karena dengan adanya kendaraan membantu karyawan agar lebih mudah dalam bekerja diluar lapangan.

Tabel 5.24 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja Pada Karyawan Kerinci Central Nursery PT RAPP

| No | Indikator | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Total |
|--------------|------------------------------------|------------|------------|-----------|----------|----------|------------|
| 1 | Upah | 16 | 12 | 7 | - | - | 35 |
| 2 | Kondisi Kerja | 10 | 16 | 7 | - | - | 35 |
| 3 | Kebutuhan Fisiologis | 11 | 17 | 7 | - | - | 35 |
| 4 | Jaminan Kesehatan dan Tenaga Kerja | 21 | 10 | 4 | - | - | 35 |
| 5 | Status dan Tanggung Jawab | 10 | 22 | 2 | 1 | - | 35 |
| 6 | Kebutuhan Sosial | 10 | 21 | 4 | - | - | 35 |
| Total | | 78 | 98 | 31 | 1 | - | 208 |
| Skor | | 390 | 392 | 93 | 2 | - | 877 |

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi motivasi kerja pada Kerinci Central Nursery PT RAPP dapat dilihat skor yang diperoleh yaitu sebesar 877. Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut :

Skor Maksimal = Item X Nilai Tertinggi X Responden

$$= 6 \times 5 \times 35 = 1050$$

Skor Minimal = Item X Nilai Terendah X Responden

$$= 6 \times 1 \times 35 = 210$$

Rata – Rata = Skor Maksimal – Skor Minimal

$$= \frac{1050 - 210}{5} = 168$$

5

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas, maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan di Kerinci Central Nursery PT RAPP maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju 882 – 1050

Kategori Setuju 714 – 881

Kategori Cukup Setuju 549 – 713

Kategori Tidak Setuju 384 – 548

Kategori Sangat Tidak Setuju 219 – 383

Dilihat dari tingkat kategori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang motivasi kerja pada bagian pekerja lapangan kriteria penilaian dalam kategori baik karena jumlah skor item yang diperoleh 877 berada pada kategori baik diantara 714 – 881.

Berarti motivasi kerja yang digunakan berarti dan bermanfaat untuk kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan perusahaan pada karyawan, maka karyawan akan merasa bertanggung jawab terhadap tugasnya untuk mencapai target perusahaan. Dengan adanya kenyamanan yang diberikan perusahaan diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat serta motivasi dalam bekerja sangat menentukan hasil kerja yang bagus.

5.3.3 Analisis Deskripsi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja karyawan terdiri dari indikator – indikator sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab

Tabel 5.25 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Bertanggung Jawab Terhadap Tugas Kerja yang Diberikan Kepada Saya

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|----|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 25,7% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 62,9% | 88 |

| | | | | | |
|-------------|---------------------|---|----|-------|-----|
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 4 | 11,4% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 145 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas kerja yang diberikan kepada saya sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau 62,9%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nuresry PT RAPP banyaknya karyawan, selalu bertanggung jawab terhadap tugas kerja yang diberikan kepada saya menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 62,9% menyatakan kinerja karyawan dengan indikator tanggung jawab adalah setuju, karena seorang pimpinan merasa karyawannya memiliki sikap tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan pimpinan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa memiliki tanggung jawab yang tinggi itu sangat dibutuhkan dalam perusahaan agar tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

b. Ketepatan dan Ketelitian Dalam Bekerja

Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Saya Terbiasa Bekerja dengan Teliti Sehingga Menjadikan Hasil Pekerjaan yang Lebih Baik

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 22,9% | 40 |
| 2 | Setuju | 4 | 19 | 54,3% | 76 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 8 | 22,9% | 24 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 140 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya terbiasa bekerja dengan teliti sehingga menjadikan hasil pekerjaan yang lebih baik sangat setuju berjumlah 8 orang atau 22,9%, yang menyatakan setuju berjumlah 19 orang atau 54,3%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 8 orang atau 22,9%. Hal ini menggambarkan Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, terbiasa bekerja dengan teliti sehingga menjadikan hasil pekerjaan yang lebih baik menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 19 orang atau 54,3% menyatakan kinerja karyawan dengan indicator ketepatan dan ketelitian dalam bekerja adalah setuju, karena dengan ini karyawan akan menyelesaikan

pekerjaan dengan lebih baik untuk mengasah kemampuan dalam menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kemampuan Bekerjasama

Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Saya Merasa Ringan Mengerjakan Tugas yang Diberikan Perusahaan Secara Berkelompok

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 8 | 22,9% | 40 |
| 2 | Setuju | 4 | 12 | 34,3% | 48 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 13 | 37,1% | 39 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,9% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 2,9% | 1 |
| Skor | | | 35 | 100% | 130 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya merasa ringan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan secara berkelompok sangat setuju berjumlah 8 orang atau 22,9%, yang menyatakan setuju berjumlah 12 orang atau 34,3%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 13 orang atau 37,1%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%, yang menyatakan sangat tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, merasa ringan mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan secara berkelompok menyatakan cukup setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 13 orang atau 37,1% menyatakan kinerja karyawan dengan indicator kemampuan bekerjasama adalah cukup setuju, karena pekerjaan yang dilakukan berkelompok tidak sebanyak pekerjaan yang dilakukan secara individu.

d. Kejujuran

Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Melakukan Kejujuran dalam Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 25,7% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 24 | 68,6% | 96 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 2 | 5,7% | 6 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 147 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu melakukan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan setuju berjumlah 24 orang atau 68,6%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, selalu melakukan kejujuran dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 24 orang atau 68,6% menyatakan kinerja karyawan dengan indicator kejujuran adalah setuju, karena sejauh ini masih melihat jujur dalam bekerja dan tanggung jawab atas pekerjaan masing – masing apabila ada kesalahan yang patut akan sanksi yang telah ditetapkan perusahaan.

e. Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar yang telah Ditetapkan

Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Bekerja Sesuai dengan Standar Mutu yang Ditetapkan Oleh Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 5 | 14,3% | 25 |
| 2 | Setuju | 4 | 27 | 77,1% | 108 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 3 | 8,6% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 142 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan sangat setuju berjumlah 5 orang atau 14,3%, yang menyatakan setuju berjumlah 27 orang atau 77,1%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,6%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan oleh perusahaan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 27 orang atau 77,1% menyatakan kinerja karyawan dengan indicator hasil kerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan adalah setuju, karena untuk menentukan metode kerja yang baik akan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi. Dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

f. Mampu Menyelesaikan Tugas yang Diberikan

Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Untuk Menyelesaikan Tugas dengan Penuh Rasa Tanggung Jawab Untuk Mencapai Hasil yang Maksimal

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 31,4% | 55 |
| 2 | Setuju | 4 | 22 | 62,9% | 88 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 2 | 5,7% | 6 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 149 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal sangat setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan setuju berjumlah 22 orang atau 62,9%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 2 orang atau 5,7%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT

RAPP banyaknya karyawan, selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 22 orang atau 62,9% menyatakan kinerja karyawan dengan indikator mampu menyelesaikan tugas yang diberikan adalah setuju, karena setiap karyawan mempunyai tugas dalam melaksanakan pekerjaan agar hasil yang didapat maksimal dan baik.

- g. Saya Selalu Menetapkan Target dalam Bekerja

Tabel 5.31 Tanggap Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha untuk Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Target yang Telah Ditetapkan oleh Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 9 | 25,7% | 45 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 60% | 84 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 5 | 14,3% | 15 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 144 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat setuju berjumlah 9 orang atau 25,7%, yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 60%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 5 orang atau 14,3%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya

karyawan, selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responde yaitu 21 orang atau 60% menyatakan kinerja karyawan dengan indikator saya selalu menetapkan target dalam bekerja adalah setuju, karena dengan adanya target maka karyawan harus mengerjakan pekerjaan dengan maksimal agar tercapai disetiap harinya.

h. Menyelesaikan Pekerjaan dengan Waktu yang Telah Ditetapkan

Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Menyelesaikan Tugas – Tugas yang Diberikan Sesuai dengan Waktu Kerja yang Telah Ditentukan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 28,6% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 60% | 84 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 3 | 8,6% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | 1 | 2,9% | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 145 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 60%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan tidak setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini

menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, selalu berusaha menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 60% menyatakan kinerja karyawan dengan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan adalah setuju, karena karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu agar perusahaan dapat berjalan dengan baik.

i. Konsistensi Kerja

**5.33 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Berusaha Agar Pekerjaan Saya
Terselesaikan dengan Baik**

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 10 | 28,6% | 50 |
| 2 | Setuju | 4 | 21 | 60% | 84 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 4 | 11,4% | 12 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | | | |
| Skor | | | 35 | 100% | 146 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu berusaha agar pekerjaan saya terselesaikan dengan baik sangat setuju berjumlah 10 orang atau 28,6%, yang menyatakan setuju berjumlah 21 orang atau 60%, yang

menyatakan cukup setuju berjumlah 4 orang atau 11,4. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, selalu berusaha agar pekerjaan saya terselesaikan dengan baik menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 21 orang atau 60% menyatakan kinerja karyawan dengan indikator konsistensi kerja adalah setuju, karena dengan adanya konsistensi kerja setiap pekerjaan akan terselesaikan dan akan selalu mencapai target setiap harinya.

j. Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Atasan

Tabel 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Saya Selalu Segera Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Perusahaan

| No | Tanggapan Responden | Skor | Frekuensi | Persentase | Total Skor |
|-------------|---------------------|------|-----------|------------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 | 11 | 31,4% | 55 |
| 2 | Setuju | 4 | 20 | 57,1% | 80 |
| 3 | Cukup Setuju | 3 | 3 | 8,6% | 9 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 | | | |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 | 1 | 2,9% | 1 |
| Skor | | | 35 | 100% | 145 |

Sumber : Data Olahan Kuesioner 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang menyatakan saya selalu segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan sangat setuju berjumlah 11 orang atau 31,4%, yang menyatakan setuju berjumlah 20 orang atau 57,1%, yang menyatakan cukup setuju berjumlah 3 orang atau 8,6%, yang menyatakan sangat tidak

setuju berjumlah 1 orang atau 2,9%. Hal ini menggambarkan bahwa Kerinci Central Nursery PT RAPP banyaknya karyawan, selalu segera melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan menyatakan setuju.

Dari hasil diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 20 orang atau 57,1% menyatakan kinerja karyawan dengan indikator melaksanakan pekerjaan yang diberikan atasan adalah setuju, karena setiap karyawan sudah memiliki tugasnya masing – masing dalam menyelesaikannya mereka harus bekerja dengan baik dan konsisten.

**Tabel 5.35 Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan
Pada Kerinci Central Nursery PT RAPP**

| No | Indikator | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | Total |
|----|--|----|----|---|---|---|-------|
| 1 | Tanggung Jawab | 9 | 22 | 4 | - | - | 35 |
| 2 | Ketepatan dan Ketelitian dalam Bekerja | 8 | 19 | 8 | - | - | 35 |
| 3 | Kemampuan Bekerjasama | 12 | 13 | 1 | 1 | - | 35 |
| 4 | Kejujuran | 9 | 24 | 2 | - | - | 35 |
| 5 | Hasil Kerja Sesuai dengan Standar yang Telah Ditetapkan | 5 | 27 | 3 | - | - | 35 |
| 6 | Mampu Menyelesaikan Tugas yang Diberikan | 11 | 22 | 2 | - | - | 35 |
| 7 | Saya Selalu Menetapkan Target dalam Bekerja | 9 | 21 | 5 | - | - | 35 |

| | | | | | | | |
|--------------|--|------------|------------|------------|----------|----------|-------------|
| 8 | Menyelesaikan Pekerjaan dengan Waktu yang Ditetapkan | 10 | 21 | 3 | 1 | - | 35 |
| 9 | Kosistensi Kerja | 10 | 21 | 4 | - | - | 35 |
| 10 | Melaksanakan Pekerjaan yang Diberikan Atasan | 11 | 20 | 3 | - | 1 | 35 |
| Total | | 94 | 210 | 35 | 2 | 1 | 342 |
| Skor | | 470 | 840 | 105 | 4 | 1 | 1420 |

Dari tabel diatas mengenai rekapitulasi kinerja karyawan pada Kerinci Central Nursery PT RAPP dapat dilihat dari skor yang diperoleh yaitu sebesar 1420. Dan untuk mengetahui nilai tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut :

Skor Maksimal = Item X Nilai Tertinggi X Responden

$$= 10 \times 5 \times 35 = 1750$$

Skor Minimal = Item X Nilai Terendah X Responden

$$= 10 \times 1 \times 35 = 350$$

Rata – Rata = Skor Maksimal – Skor Minimal

5

$$= \frac{1050 - 210}{5} = 168$$

5

Berdasarkan tabel rekapitulasi diatas maka untuk menentukan tingkat kategori pengaruh kinerja karyawan pada bagian pekerja lapangan di Kerinci Central Nursery PT RAPP maka dapat ditentukan sebagai berikut :

Kategori Sangat Setuju 1470 – 1750

Kategori Setuju 1190 – 1469

Kategori Cukup Setuju 910 – 1189

Kategori Tidak Setuju 630 – 909

Kategori Sangat Tidak Setuju 350 – 629

Dilihat dari tingkat kategori diatas maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan responden tentang kinerja pada bagian pekerja lapangan kriteria penilaian dala kategori baik karena jumlah skor item yang diperoleh 1420 berada pada kategori baik diantara 1190 – 1469.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisa variabel – variabel independen yaitu kinerja karyawan terhadap variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja sampel yang digunakan karyawan Kerinci Central Nursery PT RAPP sebanyak 35 orang. Proses pengujian statistikdalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan software statisticalproduct and service atau lebih dikenal SPSS, versi 21.

5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis kuantitatif yaitu dengan suatu model untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja dan

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk pengujiannya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2).

Tabel 5.36 Coefficients^a

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|------------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 21.943 | 6.369 | | 9.445 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .354 | .264 | .231 | 3.340 | .000 |
| Motivasi Kerja | .403 | .206 | .336 | 3.950 | .000 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Pengujian hipotesis dilakukan melalui hasil regresi linier berganda.

Persamaan regresi dapat dilakukan :

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji f yang diperoleh melalui hasil regresi linier berganda. Persamaan regresi dapat dilakukan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Persamaan regresi yang baru adalah :

$$Y = 21.943 + 0,231(X_1) + 0,336(X_2) + \epsilon$$

Berdasarkan hasil regresi diatas berikut artinya :

1. Jika variabel independen bernilai tetap maka variabel dependen (kinerja karyawan) bernilai 21.943.
2. Lingkungan kerja bernilai 0,231 apabila lingkungan kerja naik satu – satuan maka kinerja karyawan naik sebanyak 23,1%.
3. Motivasi kerja bernilai 0,336 apabila motivasi kerja naik satuan – satuan maka kinerja karyawan naik sebanyak 33,6.

5.4.2 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F merupakan pengujian secara simultan (bersama - sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata. Selanjutnya pengujian terhadap hipotesis yang diajukan didalam penelitian ini melalui uji f. uji ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Tabel 5.37 ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 108.900 | 2 | 54.450 | 7.908 | .014 ^b |
| 1 Residual | 354.986 | 32 | 11.093 | | |
| Total | 463.886 | 34 | | | |

a. Dependent Variabel : kinerja (Y)

b. Predictors : (Constant), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X1)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} sebesar 7.908 dengan tingkat signifikan 0,014. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan dan motivasi kerja sama – sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji T

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 115). Signifikansi koefisien parsial ini memiliki distribusi t dengan kebebasan $nk - 2$ dan signifikan pada $\alpha = 0,005$. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial :

Tabel 5.38 Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 21.943 | 6.369 | | 9.445 | .000 |
| Lingkungan Kerja | .354 | .264 | .231 | 3.340 | .000 |
| Motivasi Kerja | .403 | .206 | .336 | 3.950 | .000 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi ditemukan t_{hitung} (3.340). Jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,682), maka :

Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independent lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y).

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan analisis regresi linier ditemukan t_{hitung} (3.950). Jika dibandingkan dengan t_{tabel} (0,682), maka :

Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel independent motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel independen kinerja karyawan (Y).

c. 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 dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang digunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Koefisien determinasi R^2 adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisiensi, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan

variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen (iqbal:2009).

Tabel 5.39 Model Summary R²

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .485 ^a | .235 | .187 | 3.331 |

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

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Adjusted R square menunjukkan nilai 0,187. Hal ini menunjukkan bahwa 18,7% lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh oleh variabel – variabel penentu dalam model seperti kinerja karyawan dan sedangkan sisanya (81,3%) diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

5.5 Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini disajikan pembahasan berdasarkan hasil dekripsi data dan jawaban hipotesis penelitian.

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. berdasarkan analisis data penelitian ini dapat diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja yang mendukung sangat

mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja semakin baik pula pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah.

Hal ini sesuai dengan teori nitisemito (2009) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Rony (2013), dimana variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil analisis diatas pernyataan yang berpengaruh yaitu karyawan selalu menggunakan baju safeti yang telah ditetapkan perusahaan dan pernyataan yang tidak berpengaruh adanya rasa saling percaya antara atasan dan bawahan .

2. Motivasi Kerja

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin banyak pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko

(2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah faktor yang keberadaannya dapat menimbulkan kepuasan kerja serta dapat meningkatkan produktivitas. Motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (arditio:2013) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil analisis diatas pernyataan yang berpengaruh yaitu karyawan merasa tenang karena adanya jaminan kesehatan dari perusahaan dan pernyataan yang tidak berpengaruh merasa tenang karena adanya kendaraan dari perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kerinci Central Nursery PT RAPP secara simultan maupun persial. Hasil analisis data uji simultan menunjukkan bahwa lingkungan dan motivasi kerja secara bersama – sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa selain lingkungan dan motivasi kerja , kinerja karyawan juga ikut ditentukan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian joko (2009) dimana variabel lingkungan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini terbukti bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh teori umar

(2011) yang menyatakan Lingkungan dan Motivasi kerja adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepausan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisa yang telah dikemukakan, maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian menyatakan bahwa hipotesis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kerinci Central Nursery PT RAPP dapat diterima kebenarannya, yang artinya semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kerinci Central Nursery PT RAPP. Hal ini dapat di buktikan melalui analisis regresi linier berganda diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jadi, jika lingkungan kerja yang diberikan perusahaan memadai dan hubungan antar karyawan harmonis maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang memiliki makna bahwa peningkatan motivasi kerja berdampak searah dengan kenaikan kinerja yang artinya motivasi berpengaruh terhadap kenaikan kinerja karyawan.
4. Hasil rekapitulasi jawabn responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X1) diketahui jumlah sebesar 873 yang berada pada kategori setuju. Artinya lingkungan kerja yang diberikan kerinci central nursery PT RAPP kepada karyawan telah sesuai bagi karyawannya. Tanggapan responden tertinggi pada variabel Lingkungan Kerja (X1)

berada pada item pernyataan tentang saya selalu menggunakan baju safety yang telah ditetapkan perusahaan yang berada pada kategori sangat setuju.

5. Hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Motivasi Kerja (X2) diketahui jumlah sebesar 877 yang berada pada kategori setuju. Artinya motivasi kerja yang diberikan kerinci central nursery PT RAPP sudah dikatakan sesuai.
6. Hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) diketahui jumlah sebesar 1.420 yang berada pada kategori setuju. Artinya kinerja karyawan yang diberikan kerinci central nursery PT RAPP sudah dikatakan sesuai.

6.2 Saran

Dari hasil penelitian di dapat indikasi :

1. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya. misalnya dengan cara memotivasi untuk prestasi dengan memberikan imbalan (diluar gaji) yang sesuai bila prestasi karyawan baik, sehingga karyawan akan merasa dihargai kerjanya.
2. Menanamkan rasa kerjasama yang tinggi terhadap para karyawan dan memberikan kebebasan untuk mengemukakan pendapat yang mungkin akan berguna bagi perusahaan sekaligus memberikan kesan bahwa karyawan diikutsertakan dalam mengelola perusahaan sehingga karyawan merasa ikut memiliki, dengan demikian karyawan akan memiliki loyalitas lebih atau lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi, mengingat lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi kerja karyawan sehingga kerja meningkat.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lain seperti kompensasi, kepemimpinan, stress kerja, sehingga dapat memberikan pengaruh lebih baik lagi terhadap kinerja karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah dan Susanto.2015. *Statiska Tanpa Stress*. Jakarta: Trans Media Pustaka.
- Abdul Munandar. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta : UI.
- Afandi.2018.*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*.Riau:Zanafa.
- Ahmad, R. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*. Gramedia: Jakarta
- Alex, Nitisemito.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Gema Pustaka.
- Anaroga.2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arida dan Ayu.2010.*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. SAI Apparel Semarang*.Semarang: Apparel Semarang.
- Dessler dan Gary.1997.*Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*.Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan dan Malayu.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Husein, Umar. 2010. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kartono, Kartini. 1998. *Psikologi Sosial Perusahaan dan Industri*. Rajawali: Jakarta
- Kusuma dan Nugraha. 2012. *Jurnal : Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca Cola Bottling Central Java*
- Mangkunegara dan Anwar.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.
- Manullang.1998.*Dasar- Dasar Manajemen*.Jakarta:Galia Indonesia.
- Marihot Tua Effendi H. MSI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Grasindo: Jakarta
- Mathis, L, Robert dan Jakson, H, John. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Salemba Empat: Jakarta
- Rivai Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*.Jakarta:PT. Graffindo.
- Sedarmayanti.2009.*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar

Maju.

Sunarto. 2005 *Manajemen Karyawan*, Amus, Yogyakarta.

Sutrisno dan Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.

Tyssen dan Theodore. 1996. *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Jakarta: Alih bahasa Hadyana. Jakarta.

Utomo, Sulistyono. 2010. *Jurnal : Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Berkat Cipta Karya Nusantara Surabaya*.

Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasada.

Winardi, 1997. *Azas-Azas Manajemen*. Rnika Cipta: Jakarta

Wulan, Lucky. 2011. *Skripsi : Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Universitas Diponegoro Semarang*.

Wursanto. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

Wursanto dan Inasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi Edisi dua*. Yogyakarta: Andi.

Yani, Halim. 1996. *Kamus Bahasa Indonesia*. Gunung Agung: Jakarta