

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA
IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

Oleh

**RENNY GUSTIKA BR SARAGIH
12.832.0205**



**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/22

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PERKEBUNAN NUSANTARA
IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN
SERDANG BEDAGAI**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh

**RENNY GUSTIKA BR SARAGIH
12.832.0205**



**FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2017**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/10/22

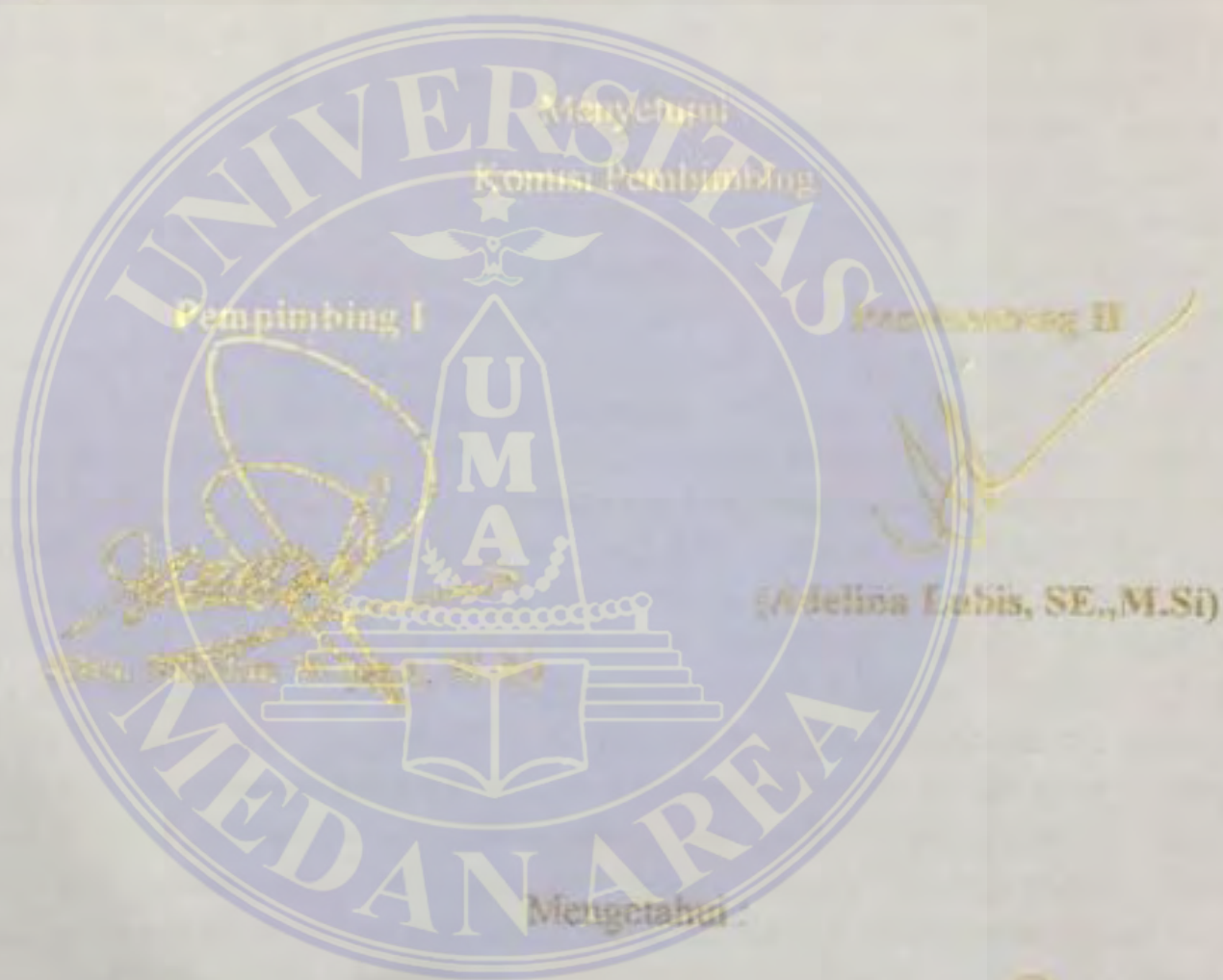
Access From (repository.uma.ac.id)27/10/22

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai

Nama Magasiswa : RENNY GUSTIKA BR SARAGIH

No. Stambuk : 12 832.0205

Program : Manajemen



Ketua Jurusan

(Adelina Lubis, SE.,M.Si)

Dekan



(Dr. Ihsan Effendi, SE.,M.Si)

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini adalah asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PKS PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai sebanyak 150 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode *purposive random sampling* dan pengambilan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh ukuran sampel 60 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian dengan menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,030 > 1,668$) dengan tingkat signifikan ($0,002 < 0,05$), lingkungan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Sedangkan motivasi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,041 < 1,668$) dengan tingkat signifikan ($0,302 > 0,05$), menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Uji simultan (uji f) menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($137,664 > 3,16$), lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,828. Nilai ini mengindikasikan bahwa 82,8 % variasi atau perubahan dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 17,2 % dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Disarankan perusahaan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan motivasi karyawan terutama bagi karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan, ditingkatkannya lingkungan kerja akan membantu percepatan proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

EFFECT OF ENVIRONMENTAL WORK AND MOTIVASITER ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NUSANTARA PLANTATION IV (PERSERO) ADOLINA INTERPRISE BUSINESS SERDANG BEDAGAI

The purpose of this study is to determine and analyze the influence of work environment and motivation on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Business Perbaungan Serdang Bedagai. The data used are primary and secondary data. Population in this research is employees who work on PKS PT Company Nusantara IV (Persero) Adolina Business Unit Perbundungan Serdang Bedagai 150 people. The sample was determined by using purposive random sampling method and sample size using Slovin formula, so that the sample size of 60 people was obtained. Hypothesis testing is done by using multiple linear regression method. The result of research by using partial test (t test) obtained $t_{count} > t_{table}$ (14,030 > 1,668) with significant level (0,002 < 0,05), environment influence to employee morale at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Business Unit Perbaungan Serdang Bedagai. otivation obtained $t_{count} < t_{table}$ (1,041 < 1,668) with a significant level (0.302 > 0.05), showed the motivation does not affect the performance of employees at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Business Unit Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Simultaneous test (f test) shows $F_{count} > F_{table}$ (137,664 > 3,16), work environment and motivation effect on employee performance. Furthermore coefficient of determination (R^2) obtained R Square value equal to 0,828. This value indicates that 82.8% of the variations or changes in work performance can be explained by motivation and work environment. While the rest of 17.2% explained by other reasons not examined in this study. Suggested company to be able to improve and increase employee motivation especially for employees related to work done, upgraded work environment will help acceleration of implementation process and completion of duty of employee.

Keywords: Work Environment, Motivation, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas karunia yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini penulis banyak mendapat bantuan, bimbingan, motivasi dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis dengan sepuh hati mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang selaku, Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Ketua Program Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan Area yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Drs. Muslim Wijaya, MSi selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Adelina Lubis, SE, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, arahan dan banyak meluangkan waktu untuk membimbing penulis hingga penyelesaian skripsi ini.

6. Seluruh Bapak/ Ibu Dosen yang telah membekali ilmu dan pengetahuan kepada penulis selama mengikuti perkuliahan serta tidak lupa juga kepada seluruh staf dan pegawai yang telah membantu urusan administrasi penulis.
7. Teristimewa penulis mengucapkan terimakasih yang tulus dan tak ternilai kepada orangtua tercinta Ayahanda Junaidi Saragih dan Ibunda Ida Rahma Yanti yang telah menanamkan nilai – nilai ketakwaan, ketekunan dan kerja keras dalam diri penulis sendiri.
8. Kepada seluruh rekan – rekan seangkatan (Just Us) di Fakultas Ekonomi Manajemen, serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik untuk kesempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan menambah wawasan bagi kita semua.

Medan, 23 September 2016

Peneliti,

RENNY GUSTIKA Br. SARAGIH

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAKSI	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II LANDASAN TEORITIS	6
A. Uraian Teori.....	6
1. Lingkungan Kerja	6
1.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	7
1.2 Indikator Lingkungan Kerja	10
2. Motivasi	15
2.1 Tujuan Motivasi.....	16
2.2 Indikator Motivasi	16
2.3 Teori-teori Motivasi	17
2.4 Metode Motivasi	25
3. Kinerja Karyawan	26
3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	27
3.2 Indikator Kinerja Karyawan	28
B. Peneliti Terdahulu	29
C. Kerangka Konseptual	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	33
1. Jenis Penelitian	33
2. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel Penelitian	34
1. Populasi Penelitian	34
2. Sampel Penelitian	35
C. Definisi Operasional Variabel	36
D. Jenis dan Sumber Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data	38
1. Uji Validitas	38

2. Uji Reliabilitas	39
G. Uji Asumsi Klasik	40
1. Uji Normalitas	40
2. Uji Heteroskedastisitas	41
3. Uji Multikolinearitas	41
4. Analisis Regresi Linear Berganda	41
H. Uji Hipotesis	42
1. Uji t	42
2. Uji F	42
3. Uji Koefisien Determinasi	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
A. Hasil	44
1. Gambaran Umum Perusahaan	44
2. Visi dan Misi	45
3. Struktur Organisasi	46
B. PEMBAHASAN	46
1. Deskripsi Hasil Penelitian	46
2. Karakteristik Responden	47
3. Hasil Jawaban Responden	48
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas	53
D. Uji Statistik	56
E. Uji Asumsi Klasik	57
F. Uji Hipotesis	60
G. Koefisien Determinasi	62
H. Pembahasan Penelitian	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
2.1	Peneliti Terdahulu	29
3.1	Waktu Penelitian	34
3.2	Populasi Penelitian	34
3.3	Operasional Variabel	36
3.4	Instrument Skala Linkert	38
4.1	Distribusi Usia Responden	47
4.2	Distribusi Jenis Kelamin	48
4.3	Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja.....	49
4.4	Distribusi Jawaban Responden Motivasi	50
4.5	Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan	52
4.6	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	54
4.7	Hasil Uji Validitas Motivasi	54
4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	55
4.9	Hasil Uji Realibilitas	55
4.10	Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.11	Uji Multikolinieritas	61
4.12	Hasil Uji t	61
4.13	Hasil Uji F	61
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1	Kerangka Konseptual	32
4.1	Struktur Organisasi	46
4.2	Grafik Histogram	57
4.3	Kurva P-Plots	58
4.4	Scatter Plots	60



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai salah satu pelaku kegiatan ekonomi di Indonesia, keberadaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki peran penting untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 dimana BUMN merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dalam produksi barang dan jasa yang bermutu tinggi bagi pemenuhan hajat hidup orang banyak.

Di satu pihak, BUMN berperan sebagai perintis kegiatan usaha dan penunjang kebijakan pemerintah di bidang ekonomi dan pembangunan, sementara di sisi lain BUMN berfungsi sebagai unit usaha komersial yang beroperasi berdasarkan prinsip-prinsip usaha yang sehat, sehingga menjadikan BUMN sebagai organisasi yang unik. Untuk mengoptimalkan dua peran yang berbeda tersebut serta mempertahankan keberadaannya dalam perkembangan ekonomi yang semakin terbuka dan kompetitif, maka BUMN perlu menumbuhkan budaya korporasi dan profesionalisme melalui pembenahan pengurusan dan pengawasan.

Dengan banyak bidang-bidang yang harus dikelola maka PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina, membutuhkan karyawan yang mampu, terampil dan cakap serta mau bekerja dengan giat untuk perusahaan. Dengan kata lain PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai membutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Perusahaan menyadari prestasi kerja para karyawan,

lingkungan kerja dan motivasi sangatlah penting untuk dapat mencapai apa yang menjadi tujuan dari perusahaan. Beberapa permasalahan di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai berkaitan dengan lingkungan kerja diantaranya adalah keluhan sebagian besar karyawan berkaitan dengan kondisi ruangan kerja yang belum memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam beraktivitas. Lingkungan yang kurang kondusif seperti keamanan dimana parkir sepeda motor yang tidak dijaga ketat, lampu ruangan ada yang terang tapi ada juga yang tidak sehingga dapat mengakibatkan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah dalam motivasi yaitu kebanyakan karyawan menginginkan tanggung jawab dan kesempatan untuk maju.

Mereka ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai. Jadi, keadaan lingkungan kerja yang demikian dan masalah motivasi dapat mengakibatkan prestasi kerja yang rendah bagi karyawan. Perlakuan yang kurang adil antara satu pegawai dengan karyawan lain akan menimbulkan persaingan yang kurang sehat untuk memperoleh perhatian dari atasan. Keadaan seperti ini akan membuat ketidakharmisan hubungan antara sesama karyawan dalam menjalankan tugas merupakan masalah rekan kerja. Selain itu, pimpinan senantiasa memberikan tanggung jawab yang besar kepada karyawan-karyawan yang memiliki kedekatan secara emosional daripada melihat kompetensi yang dimiliki karyawan tersebut. Hal ini akan menimbulkan rasa iri diantara sesama pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

Masalah dalam sarana dan prasarana yaitu para karyawan menginginkan instansi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka seperti bus karyawan dan perumahan karyawan. Jadi, ketidakharmonisan antar rekan kerja dan masalah sarana prasarana membuat lingkungan kerja yang tidak disukai para pegawai.

Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan mempengaruhi semangat kerja, dan akibat semangat kerja yang kurang akan menyebabkan hasil kerja para karyawan tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan maka semakin berpengaruh terhadap semangat kerja dan mendorong prestasi para karyawan di instansi tersebut akan meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?

2. Apakah motivasi berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Bagi pihak PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan Serdang Bedagai, penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang lebih baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
- b. Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian.
- c. Bagi Akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang dampak dan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
- d. Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang sehubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap perilaku organisasi pada karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teoritis

1. Lingkungan Kerja

Dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja, perlu diperhatikan lingkungan kerja yang mendukung dan memadai sehingga pekerja menjadi senang dan bekerja dengan sungguh-sungguh. Karena kesuksesan organisasi sangat tergantung pada lingkungan kerja di dalam organisasi dan karena para anggota yang melakukan kegiatan operasional merasa betah dan menyukai lingkungan tempat bekerja, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor pendukung semangat kerja di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya maka dapat dimengerti bahwa lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap produktivitas kerja dalam pelaksanaan tugas, tetapi sering kali pengaruhnya cukup besar. Menurut Anies (2005) lingkungan kerja yang manusiawi dan lestari akan menjadi pendorong bagi kegairahan dan efisiensi kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang melebihi toleransi kemampuan manusia tidak saja menurunkan produktivitas kerjanya, tetapi juga menjadi sebab terjadinya penyakit atau kecelakaan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2004) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dimana karyawan tidak akan mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang mendukung, dan kenyamanan karyawan di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangat tergantung pada lingkungan tempat mereka bekerja. Jika ada hal-hal yang mengganggu pada lingkungan tempat karyawan tersebut bekerja secara langsung akan berdampak buruk pada konsentrasi bekerja para karyawan yang akhirnya berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan tersebut.

1.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2011) jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

A. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2004) “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur,

kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

B. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar perusahaan yang mempengaruhi cara kerja dan produktivitas kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011), "Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan".

Setiap kantor atau perusahaan harus mempunyai persyaratan lingkungan kerja yang harus pula diperhatikan dan diatur dengan sebaik-baiknya oleh setiap pimpinan. Persyaratan itu menurut Gie (2000) adalah :

1. Kebersihan
Bangunan, perlengkapan dan perabotan harus dipelihara bersih.
2. Luas kantor tidak boleh dijejalkan dengan karyawan. Ruang kerja harus menyediakan luas lantai 12 m² untuk setiap karyawan.
3. Suhu udara
Temperatur yang layak harus dipertahankan dalam ruang kerja (minimum 16°C) sedangkan temperatur yang tidak layak (di atas 37°C).
4. Ventilasi
Peredaran udara segar atau udara yang telah dibersihkan harus diusahakan dalam ruang kerja.
5. Penerangan cahaya

- Cahaya alam atau lampu yang cocok dan cukup harus diusahakan, sedang perlengkapan penerangan dirawat sepatutnya.
6. Fasilitas kesehatan
Kamar kecil, toilet dan sejenisnya harus disediakan untuk para petugas serta dipelihara kebersihannya.
 7. Fasilitas cuci
Ruang cuci muka/tangan dengan air hangat dan dingin berikut sabun dan handuk harus disediakan seperlunya.
 8. Air minum
Air bersih untuk keperluan minum karyawan harus disediakan melalui pipa atau tempat penampungan khusus.
 9. Tempat pakaian
Dalam kantor harus disediakan tempat untuk menggantungkan pakaian yang tidak dipakai petugas sewaktu kerja dan fasilitas untuk mengeringkan pakaian yang basah.
 10. Tempat duduk
Petugas harus disediakan tempat duduk untuk keperluan bekerja dengan sandaran kaki bila perlu.
 11. Lantai, gang dan tangga
Lantai harus dijaga agar tidak mudah orang tergelincir, tangga diberi pegangan untuk tangan, dan bagian-bagian yang terbuka diberi pagar.
 12. Mesin
Bagian mesin yang berbahaya harus diberi pelindung dan petugas yang memakainya harus cukup terlatih.
 13. Beban berat
Petugas tidak boleh ditugaskan mengangkat, membawa atau memindahkan beban berat yang dapat medatangkan kecelakaan.
 14. Pertolongan pertama
Dalam ruang kerja harus disediakan kotak atau lemari obat untuk pertolongan pertama maupun seseorang petugas yang terlatih memberikan pertolongan itu.
 15. Penjagaan kebakaran
Alat pemadam kebakaran dan sarana untuk melarikan diri dari bahaya kebakaran harus disediakan secara memadai, termasuk lonceng bahaya kebakaran.
 16. Pemberitahuan kecelakaan
Kecelakaan dalam kantor yang menyebabkan kematian atau absen petugas lebih dari pada 3 hari harus dilaporkan kepada yang berwajib.

Dengan demikian lingkungan kerja memegang peranan penting dalam hal meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk itu lingkungan kerja dan tata ruang kantor harus sejalan dengan berlangsungnya kegiatan yang terkoordinasi serta terintegrasi sebagai salah satu yang tidak dipisahkan dalam pencapaian

tujuan organisasi. Dengan adanya program penataan lingkungan kerja yang sehat akan memudahkan karyawan meningkatkan hasil kerja yang tinggi dan disamping itu perusahaan akan memperoleh keuntungan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

1.2 Indikator Lingkungan Kerja

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

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

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

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan

karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

1. Lamanya kebisingan
2. Intensitas kebisingan
3. Frekuensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat

mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

1. Kosentrasi bekerja
2. Datangnya kelelahan
3. Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap : mata, saraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

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

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik - baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga

dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Motivasi

Menurut Hasibuan (2008: 142) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sastrohadiwiryo (2002: 268) motivasi merupakan setiap

perasaan, kehendak, atau keinginan yang sangat mempengaruhi kemauan individu sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.

2.1 Tujuan Motivasi

Menurut Sunyoto (2012: 198), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.2 Indikator Motivasi

Menurut Ardana, dkk (2008: 31), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Karakteristik Individu
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan situasi pekerjaan
 - c. Kebutuhan individual
 - d. Kemampuan atau kompetensi
 - e. Pengetahuan tentang pekerjaan
 - f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

Pada umumnya karakteristik individu ini mempengaruhi bagaimana orang menilai apa yang diperolehnya dari bermacam-macam faktor dalam pekerjaan yang telah diuraikan. Bila faktor-faktor dalam pekerjaan cocok dengan karakteristik individu, orang cenderung untuk termotivasi menjalankan tugasnya.

2. Faktor- faktor pekerjaan

a. Faktor lingkungan pekerjaan

- 1) Gaji dan benefit yang diterima
- 2) Kebijakan-kebijakan perusahaan
- 3) Supervisi
- 4) Hubungan antar manusia
- 5) Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik, dan sebagainya.
- 6) Budaya organisasi

b. Faktor dalam pekerjaan

- 1) Sifat pekerjaan
- 2) Rancangan tugas/pekerjaan
- 3) Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- 4) Tingkat/ besarnya tanggung jawab yang diberikan
- 5) Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- 6) Adanya kepuasan dari pekerjaan

2.3 Teori-Teori Motivasi

Menurut Hasibuan (2008: 151), teori-teori motivasi dapat diklasifikasikan/dikelompokkan atas:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*)

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasan baik materiil maupun nonmateriil yang diperolehnya sebagai imbalan balas jasa dari jasa yang diberikannya kepada perusahaan. Apabila imbalan materiil dan nonmateriil yang diterimanya semakin memuaskan, semangat kerja seseorang akan semakin meningkat. Semakin tinggi standar kebutuhan yang diinginkan, semakin giat orang itu bekerja. Teori motivasi kepuasan, antara lain:

a. Teori Motivasi Klasik Frederik Winslow Taylor

Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat imbalan materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

b. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

Dasar Teori Hirarki Kebutuhan adalah:

- 1) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus-menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

- 2) Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.
- 3) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hirarki, yakni:
- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya.
 - b) Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.
 - c) Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.
 - d) Kebutuhan akan penghargaan atau prestise, kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.
 - e) Kebutuhan akan aktualisasi diri, dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

c. Teori Dua Faktor Frederick Herzberg

Menurut Herzberg, terdapat dua faktor kebutuhan, yaitu: Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*. *Maintenance factors* (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah. Faktor-

faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan (*dissatisfiers* = faktor higienis) dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat.

Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi: (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) pekerjaan itu sendiri, (4) tanggung jawab, (5) kemajuan, (6) pengembangan potensi individu. Menurut Herzberg cara terbaik untuk memotivasi karyawan adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan mereka.

d. Teori X dan Teori Y dari Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X

1) Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.

- 2) Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
- 3) Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 4) Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Tipe kepemimpinan teori X adalah otoriter sedangkan gaya kepemimpinannya berorientasi pada prestasi kerja.

Teori Y

- 1) Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.
- 2) Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Mereka kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi, mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.

- 3) Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif, sedangkan tipe kepemimpinannya adalah kepemimpinan partisipatif.

e. Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland

Mc. Clelland mengemukakan teorinya bahwa hal-hal yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi, merupakan daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
- 2) Kebutuhan akan afiliasi, menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut: (a) kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (b) kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (c) kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (d) kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena

kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

- 3) Kebutuhan akan kekuasaan, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengerahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik. Ego manusia ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya akan menimbulkan persaingan. Persaingan ditumbuhkan secara sehat oleh manajer dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja giat.

f. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini berpendapat bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu:

- 1) Upah yang adil dan layak
- 2) Kesempatan untuk maju/promosi
- 3) Pengakuan sebagai individu
- 4) Keamanan kerja
- 5) Tempat kerja yang baik
- 6) Penerimaan oleh kelompok
- 7) Perlakuan yang wajar
- 8) Pengakuan atas prestasi

2. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar

setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Karena ego manusia yang selalu menginginkan hasil yang baik-baik saja daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang terkandung dari harapan yang akan diperolehnya pada masa depan. Inilah sebabnya teori ini disebut teori harapan (*expectancy theory*). Apabila harapan dapat menjadi kenyataan karyawan akan cenderung meningkatkan gairah kerjanya. Sebaliknya, jika harapan tidak tercapai karyawan akan menjadi malas. Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah :

a. Teori Harapan (*expectancy theory*)

Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor Vroom. Vroom mendasarkan teorinya pada tiga konsep penting, yaitu:

- 1) Harapan (*expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku. Harapan dinyatakan dalam probabilitas (kemungkinan).
- 2) Nilai (*value*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai/martabat tertentu (daya atau nilai memotivasi) bagi setiap individu tertentu. Sebagai contoh: peluang untuk dipindahkan ke posisi dengan gaji yang lebih besar di tempat lain mungkin mempunyai nilai tinggi bagi orang yang menghargai uang atau orang yang menikmati rangsangan dari lingkungan baru.
- 3) Pertautan (*instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Karena egonya manusia juga selalu mendambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama.

Bagaimana perilaku bawahan dinilai atasan, akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Jadi, atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/ salah), bukan atas suka/tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontingensi, demikian pula dalam pemberian hukuman harus didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

c. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Misalnya, promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu:

- 1) Pengukuhan positif yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
- 2) Pengukuhan negatif yakni bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh negatif dihilangkan bersyarat.

2.4 Metode Motivasi

Menurut Hasibuan (2008: 148), ada dua metode motivasi yaitu:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

3. Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Tika (2006:56) Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2006:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan serta waktu (Hasibuan, 2005:94). Kinerja merupakan gabungan dari kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang karyawan.

3.1 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2006:13-14) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja diantaranya :

1. Faktor kemampuan (*Ability*).

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) diatas rata- rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*motivation*).

Motivasi diartikan suatu sikap terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Sedangkan menurut Siagian (2007:114), ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Lingkungan dan iklim kerja
3. Harga diri perlu mendapat perhatian
4. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan untuk maju
6. Perasaan aman untuk masa depan perlu diperhatikan
7. Usahakan agar karyawan mempunyai loyalitas

8. Sesekali para karyawan perlu diajak berunding
9. Pemberian insentif yang menyenangkan
10. Kapasitas kerja

3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Sutrisno (2009:152) menjelaskan ada enam indikator kinerja yaitu:

1. Hasil kerja. Meliputi tingkat kualitas maupun kuantitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas dan pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja.
3. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Firnidia (2008)	Variabel independen; Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel dependen: Kinerja Karyawan	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jepara.	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara motivasi terhadap kinerja pada pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jepara dengan koefisien parsial sebesar 31,3%.
Sari (2009)	Variabel Independen; Lingkungan Kerja Variabel Dependen; Kinerja Karyawan.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory industrial Semarang II	Didalam penelitian tersebut ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory Industrial Semarang II dengan koefisien parsial sebesar 18,49%.
Garjito, dkk. (2014)	Variabel Independen : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Karyawan.	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. karmand mitra andalan Surabaya)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi sebesar 66%. Sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Erlina (2011:33) adalah “suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoretis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat”.

Menurut Sedarmayanti (2004) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

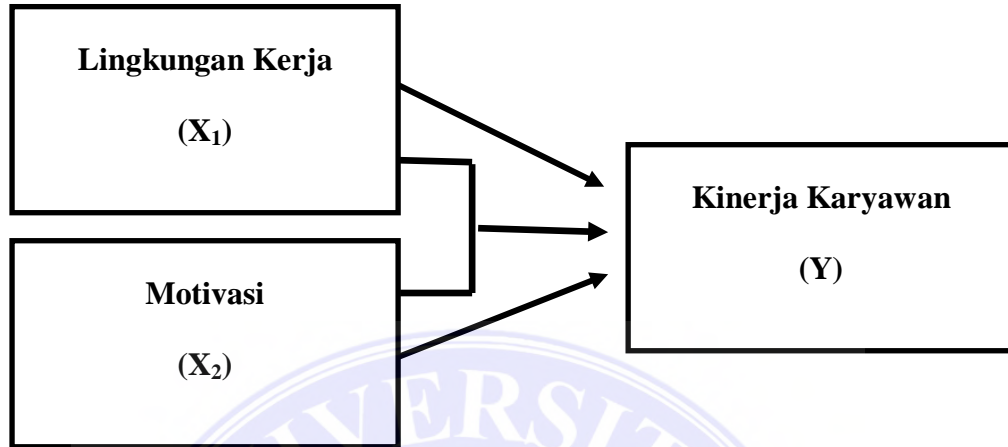
Munandar (2001: 323) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan - kebutuhan tersebut.

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

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja.

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

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



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis, maka hipotesis penelitiannya adalah :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.
3. Lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif.

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas, yaitu lingkungan kerja (X_1), motivasi kerja (X_2) dan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Perusahaan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina yang beralamat di jalan Lintas Sumatera Perbaungan Serdang Bedagai. Penelitian ini direncanakan akan dilakukan kurang lebih selama 5 (lima) bulan yaitu dimulai pada bulan Juli 2016 sampai dengan bulan November 2016.

Tabel III.1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2016				Agust 2016				Sept 2016				Okt 2016				Nov 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penyusunan Proposal																				
2	Seminar Proposal																				
3	Pengumpulan Data																				
4	Analisis Data																				
5	Bimbingan Skripsi																				
6	Seminar Hasil																				
7	Sidang Meja Hijau																				

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi juga merupakan keseluruhan kumpulan elemen-elemen berkaitan dengan apa yang peneliti harapkan dalam mengambil beberapa kesimpulan (Ikhsan dan Misri, 2012:141). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagaipada tahun 2015 sebanyak 150 orang yang terdiri:

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

Uraian	Tenaga Kerja Unit Usaha Adolina 2015		
	Pria	Wanita	Jumlah
Kary. Pimpinan	14	-	14
Kary. Pelaksana	100	36	136
Honor Papam		-	
Honor Administrasi		-	
<i>Outsourcing</i>		-	
Jumlah	114	36	150

2. Sampel Penelitian

Menurut Ikhsan dan Misri (2012:142) sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Pengertian *purposive sampling* menurut Sugiyono (2010:218) yaitu :”*purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu”. Sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan *purposive sampling* memiliki kriteria responden sebagai berikut :

1. Responden minimal sudah bekerja selama 5 tahun ke atas
2. Usia responden minimal lebih dari 25 tahun ke atas
3. Berdomisili di Afd 1 s/d 6 Kabupaten Serdang Bedagai

Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin (Husein Umar, 1999:78):

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

Dimana;

n: jumlah sampel

N: jumlah populasi

e: batas toleransi kesalahan

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.1)^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0.01)} = 60$$

Sesuai dengan rumus diatas maka populasi yang berjumlah 150 orang akan diambil 60 orang sebagai sampel penelitian.

C. Definisi Operasional

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
	Lingkungan Kerja (X_1)	Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 4. Penerangan/cahaya 5. Kebisingan 	<i>Linkert</i>
	Motivasi (X_2)	Kesediaan karyawan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisiologis (physiological-need) 2. Kebutuhan rasa aman (safety-need) 3. Kebutuhan sosial (social-need) 4. Kebutuhan penghargaan (esteem-need) 5. Kebutuhan aktualisasi diri (self-actualization-need) 	<i>Linkert</i>
	Kinerja Karyawan (Y)	Perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan .	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Kerja 2. Kesalahan dalam Bekerja 3. Target Kerja 4. Standar Kerja 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 	<i>Linkert</i>

D. Jenis Data dan Sumber Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner serta wawancara dan diskusi dengan atasan karyawan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan organisasi, struktur organisasi, dan uraian tugas organisasi, jumlah karyawan, serta buku-buku ilmiah dan literatur lainnya yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti. Agar kegiatan penelitian dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, maka diperlukan data yang bersifat objektif dan data harus relevan dengan judul yang diajukan penulis karena data ini sangat penting.

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Melakukan wawancara langsung kepada pihak yang berkompeten atau berwenang untuk memberikan informasi dan keterangan yang dibutuhkan oleh penelitian ini.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada karyawan.

3. Studi Pustaka / Dokumentasi

Mengumpulkan dan mempelajari informasi yang bersumber dari buku-buku, jurnal, majalah dan internet yang berkaitan dengan penelitian.

Skala likert digunakan untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, maka setiap pertanyaan diberi skala sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang mana skala tersebut mempunyai bobot nilai. Setiap jawaban diberi bobot nilai seperti tabel 3.4

Tabel 3.4
Instrument Skala Linkert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Teknik Analisis Data

Adapun untuk menguji uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu program SPSS *Statistic* 20.0 for windows.

1. Uji Validitas

Uji ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data valid dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrumen penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan indikator

yang digunakan sebagai alat ukur variabel. Rumus korelasi menurut Sugiyono (2010, hal. 183) adalah:

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Item instrument variabel dengan totalnya
 x : Jumlah butir pertanyaan
 y : Skor total pertanyaan
 n : Jumlah sampel

Hipotesisnya adalah:

- 1) $H_0 : \rho = 0$ [Tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) $H_0 : \rho \neq 0$ [Ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan 0,05 (Sig.2 tailed < $\alpha_{0,05}$)

Terima H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig.2 tailed > $\alpha_{0,05}$).

1. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali dan Koncoro (dalam Ginting dan Situmorang, 2008:179) butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menurut Ghazali jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 maka pertanyaan reliabel.
2. Menurut Kuncoro jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.80 maka pertanyaan reliabel.

Reliabilitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus *Cronbach Alpha* menurut Arikunto dalam Azuar Juliandi (2013, hal. 86).

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya pertanyaan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir
 σ_1^2 : Varian total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,6 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

G. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji apakah suatu model layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah suatu distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan histogram, pendekatan grafik, pendekatan *kolmogrov-semirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05) maka

jika *Asymp.Sig (2-tailed)* diatas nilai signifikansi 5% (0,05) artinya variabel residual berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan/perbedaan varians dari residual pengamatan yang lain, Jika varians residual di satu pengamatan ke pengamatan lain adalah tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji suatu model apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi sempurna antar variabel independen. Model regresi yang paling baik adalah tidak terjadi multikolinearitas.

4. Metode Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Pada metode ini peneliti menggunakan metode analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh antar lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 a = nilai y bila $x_1, x_2 = 0$
 b = angka arah koefisien regresi
 X_1 = Lingkungan Kerja
 X_2 = Motivasi

H. Uji Hipotesis

Suatu perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya, disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah H_0 diterima. Dalam analisisnya ada beberapa kriteria ketepatan, yaitu:

1. Uji-t (uji signifikan parsial)

Uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X) secara individual terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

a) H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji-F (uji signifikan simultan)

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Y) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

a. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dari seluruh dimensi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan

a) H_0 diterima jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b) H_a diterima jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) ini berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu berarti model semakin baik.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Berdasarkan Uji t hasil lingkungan kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,030 > 1,668$) dengan tingkat ($0,000 < 0,05$), berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai memuaskan karyawan dalam meningkatkan kinerja bagi perusahaan.
2. Berdasarkan Uji t motivasi $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,041 < 1,668$) dengan tingkat signifikan ($0,302 > 0,05$), tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai belum memuaskan karyawan dalam meningkatkan kinerja.
3. Uji F diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($137,664 > 3,16$), dengan nilai sebesar 0,000 yang merupakan hasil yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Secara simultan lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Lingkungan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai, sehingga disarankan kepada pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja bagi karyawan dalam bentuk koordinasi baik itu perintah atau instruksi dan penting sekali bagi pimpinan untuk selalu menghargai setiap bentuk hasil kerja karyawan dengan memberikan bentuk penghargaan seperti peningkatan ruang kerja yang lebih nyaman.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. Sehingga disarankan kepada pimpinan untuk dapat memperbaiki serta meningkatkan motivasi karyawan terutama bagi karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan, ditingkatkannya lingkungan kerja akan membantu percepatan proses pelaksanaan dan penyelesaian tugas karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies, 2005, *Lingkungan Kerja*, Jakarta, Elex Media Komputindo.
- Ardana, Komang, dkk, 2008. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi, 2007, *Manajemen Penelitian*, Jakarta, Rineka Cipta
- Desi Arisanti (2010), *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Administrator Pelabuhan Utama Di Belawan*, Tesis Universitas Sumatera Utara.
- Ermawati, (2002), *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Citra Jepara Semarang*, Tesis Universitas Diponegoro.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Firnidia, 2008. *“Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Jepara”*. Skripsi.
- Garjiot, dkk. 2014. *“Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. karmand mitra andalan Surabaya)”*. Skripsi. d
- Hook, John R. 2006. *Memotivasi Karyawan*. Yogyakarta: Tugu.
- Handoko, T.Hani, 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Maharani, Cahya Lesti. 2006. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Permata 7 di Wonogiri. *Tesis* (Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Martini, Nelly dan Dadan Ahmad Fadli, 2010. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang*. Volume 9 Nomor 17 hal. 73-74. (Tanggal akses: 30 Oktober 2012).

- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia (UI Press), Jakarta.
- Sari, 2009. *“Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Glory industrial Semarang II*. Skripsi. Semarang; Universitas Diponegoro.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto, 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia-Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Adit
- Siagian, Sondang P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Media Group.
- Sunyoto, Danang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta.
- Rakhmawati, Lutfiah. 2006. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Tri Sakti Purwosari Makmur. *Tesis* (Universitas Muhammadiyah Malang).
- Robbins, Stephen.P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Umar, Husein, 2008, *Riset Sumber daya Manusia*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama.
- Susilo, Iboy Tri, 2012. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kisaran. Skripsi Universitas Sumatera Utara.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV
(Persero) UNIT USAHA ADOLINA PERBAUNGAN SERDANG BEDAGAI

Responden yang terhormat,

Bersama ini Saya memohon kesediaannya untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai”, pada program Sarjana Ekonomi Universitas Medan Area.

Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuannya Saya ucapkan terima kasih.

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/ ibu
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (x) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu. Adapun makna tanda tersebut sebagai berikut :
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. KS : Kurang Setuju
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju

Data responden :

Nama :

Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan

Pendidikan terakhir :

Divisi :

Lama Bekerja :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 27/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/22

No	Indikator Variabel	STS	TS	KS	S	SS
	Lingkungan Kerja					
1	Ruangan kerja saya terdekorasi dengan rapi					
2	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur di tempat kerja					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
4	Sirkulasi udara di tempat kerja membuat saya bernafas dengan oksigen yang cukup.					
5	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap.					
	Motivasi					
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti untuk dapat makan secara wajar sudah terpenuhi					
2	Saya merasa bahwa dengan bekerja di perusahaan ini, kebutuhan perumahan yang wajar sudah terpenuhi					
3	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini					
4	Insentif yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
5	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					
	Kinerja Karyawan					
1	Saya melaksanakan dan melaporkan pekerjaan saya dengan sebenar-benarnya sesuai dengan yang terjadi					
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan					
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini adalah pekerjaan yang paling sesuai dengan saya					
4	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
5	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota perusahaan					

LAMPIRAN 2

Hasil Jawaban Responden

No	Lingkungan Kerja(x ₁)					Jumlah	Motivasi (x ₂)					Jumlah	Kinerja Karyawan(y)					Jumlah
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
1	5	4	5	5	5	24	4	3	5	3	4	19	5	5	4	5	5	24
2	5	5	4	4	4	22	4	4	3	4	3	18	4	5	5	4	4	22
3	5	5	4	4	5	23	4	4	4	5	4	21	5	5	5	4	5	24
4	4	5	3	4	5	21	5	3	4	3	5	20	3	4	5	3	5	20
5	5	5	3	5	4	22	4	4	4	4	3	19	4	5	5	3	4	21
6	5	3	3	4	4	19	4	3	3	4	5	19	4	5	3	3	4	19
7	5	3	5	4	5	22	5	4	4	4	4	21	4	5	3	5	5	22
8	5	3	5	5	5	23	4	3	4	4	5	20	4	5	3	5	5	22
9	5	3	5	3	5	21	4	3	3	4	4	18	3	5	3	5	5	21
10	5	4	4	4	5	22	5	4	3	4	3	19	4	5	4	4	5	22
11	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	5	22
12	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	5	20	3	5	4	4	5	21
13	4	4	4	5	4	21	5	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	20
14	4	5	4	5	5	23	4	3	3	3	5	18	4	4	5	4	5	22
15	5	4	5	3	3	20	3	4	4	3	3	17	5	5	4	5	3	22
16	5	4	5	4	5	23	5	3	4	4	4	20	4	5	4	5	5	23
17	5	5	5	3	4	22	4	4	5	4	3	20	4	5	5	5	4	23
18	5	4	2	5	5	21	4	3	5	4	5	21	4	5	4	2	5	20
19	5	3	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	3	5	5	22
20	5	5	5	4	5	24	3	4	5	3	4	19	3	5	5	5	5	23
21	3	5	3	5	3	19	3	3	4	3	2	15	3	3	5	3	3	17
22	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23
23	5	3	5	4	3	20	4	3	5	4	5	21	4	5	3	5	3	20
24	5	4	3	3	5	20	4	4	5	4	5	22	4	5	4	3	5	21
25	4	5	4	5	5	23	4	3	4	5	4	20	5	4	5	4	5	23
26	5	5	5	4	4	23	4	3	4	4	4	19	4	5	5	5	4	23
27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	3	4	4	4	4	19
28	5	3	4	3	4	19	3	3	4	4	4	18	4	5	3	4	4	20
29	5	4	4	3	3	19	4	4	5	5	3	21	5	5	4	4	3	21
30	4	5	3	3	5	20	4	5	4	5	3	21	5	4	5	3	5	22
31	5	5	5	5	4	24	4	4	5	3	5	21	3	5	5	5	4	22
32	3	3	4	5	4	19	3	3	3	4	4	17	4	3	3	4	4	18
33	5	3	4	4	3	19	4	4	3	4	4	19	3	5	3	4	3	18
34	3	3	4	5	4	19	4	3	3	4	3	17	4	3	3	4	4	18
35	3	5	5	3	4	20	4	5	3	3	3	18	3	3	5	5	4	20
36	3	5	4	5	5	22	4	5	3	4	5	21	3	3	5	4	5	20
37	5	3	3	5	5	21	3	4	5	3	4	19	4	5	3	3	5	20

38	3	5	5	5	5	23	3	2	3	4	4	16	3	3	5	5	5	21
39	3	4	4	3	4	18	3	2	3	3	3	14	4	3	4	4	4	19
40	3	3	3	3	4	16	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	4	16
41	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	4	19
42	3	4	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	3	3	4	4	4	18
43	4	3	4	3	3	17	3	4	4	4	3	18	3	4	3	4	3	17
44	4	3	3	3	3	16	4	4	4	3	3	18	3	4	3	3	3	16
45	3	4	3	4	4	18	4	3	3	3	4	17	4	3	4	3	4	18

No	Lingkungan Kerja(x ₁)					Jumlah	Motivasi (x ₂)					Jumlah	Kinerja Karyawan(y)					Jumlah
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	
46	3	3	3	4	4	17	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	4	16
47	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	4	3	4	4	4	19
48	3	3	3	3	3	15	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15
49	4	3	4	3	4	18	5	3	4	3	3	18	4	4	3	4	4	19
50	4	4	3	4	3	18	3	2	4	4	4	17	4	4	4	3	3	18
51	4	3	3	4	4	18	4	2	3	4	3	16	4	4	3	3	4	18
52	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	5	22	3	3	4	4	4	18
53	4	3	3	4	4	18	3	3	4	3	4	17	3	4	3	3	4	17
54	4	5	4	4	4	21	4	5	3	4	3	19	4	4	5	4	4	21
55	4	4	3	4	4	19	5	3	4	3	4	19	3	4	4	3	4	18
56	4	3	4	3	4	18	3	2	3	4	3	15	4	4	3	4	4	19
57	4	4	5	3	4	20	4	5	3	3	5	20	3	4	4	5	4	20
58	5	2	3	3	4	17	5	3	3	3	5	19	4	5	2	3	4	18
59	4	3	4	4	4	19	3	2	4	4	4	17	3	4	3	4	4	18
60	4	4	3	4	4	19	4	3	3	4	2	16	4	4	4	3	4	19

LAMPIRAN 3

Hasil Pengolahan SPSS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.778	.781	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item_1	54.82	27.712	.411	.	.764
item_2	55.07	27.758	.393	.	.765
item_3	55.02	27.474	.447	.	.760
item_4	54.97	29.050	.282	.	.774
item_5	54.77	27.334	.577	.	.751
item_6	55.03	29.456	.284	.	.774
item_7	55.48	28.695	.285	.	.775
item_8	55.15	29.045	.302	.	.773
item_9	55.23	29.470	.318	.	.771
item_10	55.12	28.274	.330	.	.771
item_11	55.22	29.291	.312	.	.772
item_12	54.82	27.712	.411	.	.764
item_13	55.07	27.758	.393	.	.765
item_14	55.02	27.474	.447	.	.760
item_15	54.77	27.334	.577	.	.751

Uji Asumsi Klasik

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.828	.822	1.788

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.993	2	117.997	137.664	.000 ^b
	Residual	48.857	57	.857		
	Total	284.850	59			

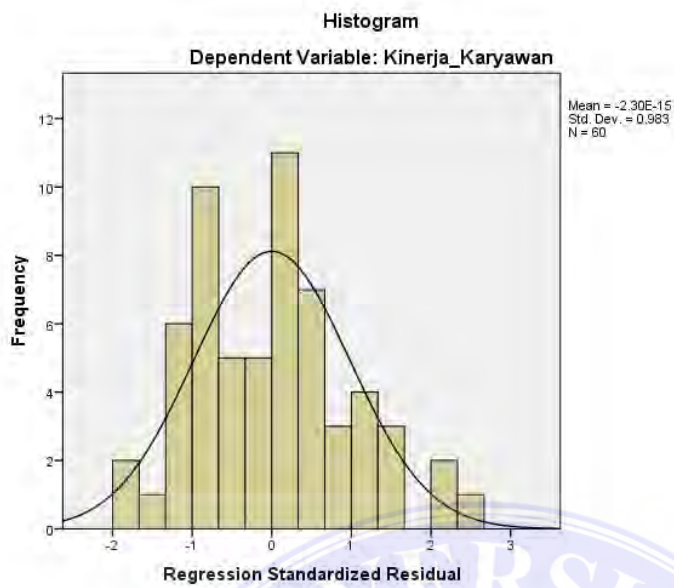
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	1.256	1.275	.986	.328		
1	Lingkungan_Kerja	.861	.061	.877	14.030	.000	.770 1.299
	Motivasi	.069	.066	.065	1.041	.302	.770 1.299

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

