

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER TANI
AGUNG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN**

SKRIPSI

OLEH:

**NUR SRI HARIANI
188320098**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/5/24

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
Access From (repository.uma.ac.id)13/5/24

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUMBER TANI
AGUNG KABUPATEN LABUHAN BATU SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area



OLEH:
NUR SRI HARIANI
188320098

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDANAREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 13/5/24

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

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Nama Mahasiswa : Nur Sri Hariani

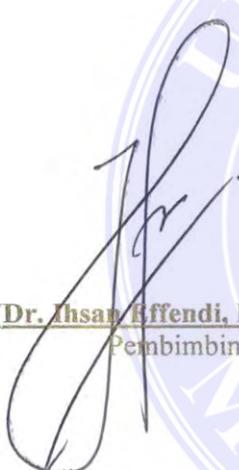
NPM : 188320098

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :

Komisi Pembimbing

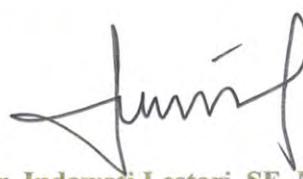

(Dr. Ihsan Effendi, M.Si)
Pembimbing


(Drs Muslim Wijaya, M.Si)
Pembanding

Mengetahui



(Ahmad Rafki, BBA (Hons), MMgt, Ph.D, CIMA)
Dekan


(Dr. Indawati Lestari, SE, M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 01 Februari 2024

HALAMAN PERNYATAAN ORIGINALITAS

Saya menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan” yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain ditulis kan sumber nya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lain nya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 Februari 2024
Yang Membuat Pernyataan



Nur Sri Hariani
NPM. 188320098

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nur Sri Hariani
NPM : 188320098
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan**. Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasi kan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 01 Februari 2024
Yang Menyatakan,



Nur Sri Hariani
NPM. 18832009

RIWAYAT HIDUP

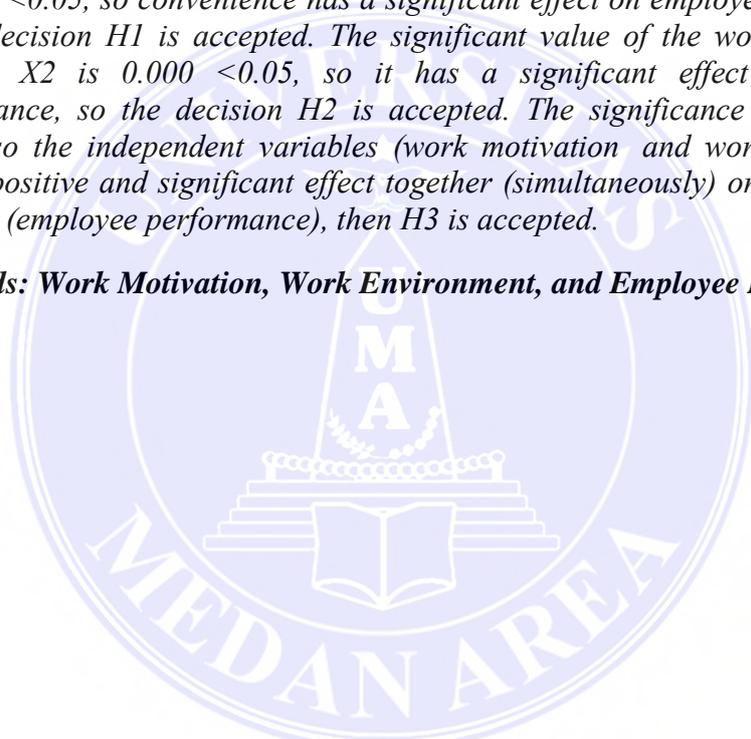


Nama	Nur Sri Hariani
NPM	188320098
Tempat, Tanggal Lahir	Pirbun Ujung Gading, 28 April 1999
Nama Orang Tua :	
Ayah	H. Agus Darminto
Ibu	Hj. Sutini
Riwayat Pendidikan :	
SMP	MTs Darul Falah
SMA/SMK	MA Darul Falah
Riwayat Studi di UMA	
Pengalaman Pekerjaan	
No. HP/WA	082272238866
Email	nursrihariani0428@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze "The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Sumber Tani Agung". This type of research uses qualitative research with a descriptive approach. using census technique in determining the sample that is as many as 40 respondents. The type of data used is primary data. The data source used is data derived from the answers of the respondents through questionnaires distributed. The data analysis technique used is validity test, reliability test, classic assumption test, and hypothesis testing using the SPSS program. The results of this study indicate that the significant value of X1 for the work motivation variable has a significant value of $0.000 < 0.05$, so convenience has a significant effect on employee performance, so the decision H1 is accepted. The significant value of the work environment variable X2 is $0.000 < 0.05$, so it has a significant effect on employee performance, so the decision H2 is accepted. The significance value is $0.000 < 0.05$, so the independent variables (work motivation and work environment) have a positive and significant effect together (simultaneously) on the dependent variable (employee performance), then H3 is accepted.

Keywords: *Work Motivation, Work Environment, and Employee Performance*



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung”. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. menggunakan teknik sensus dalam penentuan sampel yaitu sebanyak 40 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer. Sumber data yang digunakan adalah data yang berasal dari jawaban para responden melalui angket kuisioner yang disebar. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, pengujian asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi X_1 variabel motivasi Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka kemudahan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka keputusannya H_1 diterima. Nilai signifikansi variabel X_2 lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$, maka berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka keputusannya H_2 diterima. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), maka H_3 diterima.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberi saya kemudahan dalam menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung”**. Tanpa pertolongan-Nya tentu saya tidak akan sanggup menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan safa’atnya di akhir nanti.

Selanjutnya peneliti juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MM,. PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Indawati Lestari, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Dra. Isnania LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penelitian serta memberikan motivasi kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Drs Muslim Wijaya, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran dan masukan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibunda dan Ayahanda H Agus Darminto dan ibunda Hj Sutini tercinta yang telah memberikan semangat dan doa serta materi yang tidak

terhingga kepada saya, dan ke 3 kakak saya yaitu Widia Ningsih Amkeb, Reda Wildiana Amkeb dan Nur Mulia Fitri yang selalu memberikan doa dan semangat.

7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bimbingan dan nasehat kepada peneliti selama menuntut ilmu di Universitas Medan Area.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Kepada sahabat saya May Ridha Novia Nasution,S.E, Destri Ramadani S.Farm , Fitri Widianti S.M, Indriani, S.Ak, Fitria Novianti, S.M, S.S, Melinda Selvia, S.Psi,yang selalu memberi semangat, dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari dengan segala kekurangan yang dimiliki mengakui bahwa skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti pun mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sebagai masukan untuk kedepannya. Akhir kata peneliti mengucapkan Terima Kasih.

Medan, 01 Februari 2024
Peneliti,



Nur Sri Hariani
NPM. 188320096

DAFTAR ISI

ABSTRACT	I
ABSTRAK	II
KATA PENGANTAR.....	III
DAFTAR ISI.....	V
DAFTAR TABEL.....	VII
DAFTAR GAMBAR.....	VIII
DAFTAR LAMPIRAN	IX
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Kinerja Karyawan	6
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	7
2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan.....	7
2.2 Motivasi Kerja	8
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	8
2.2.2 Aspek-Aspek Motivasi Kerja	9
2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja	10
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	11
2.3 Lingkungan Kerja	12
2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	12
2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	12
2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	13
2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	13
2.4 Penelitian Terdahulu	15
2.5 Kerangka Konseptual.....	16
2.6 Hipotesis	16
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	18
3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian	18
3.1.1 Jenis Penelitian.....	18
3.1.2 Lokasi Penelitian.....	18
3.1.3 Waktu Penelitian	18
3.2 Populasi dan Sampel	19
3.2.1 Populasi.....	19
3.2.2 Sampel.....	19
3.3 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel	20
3.3.1 Variabel Penelitian	20
3.3.2 Definisi Operasional Variabel.....	21

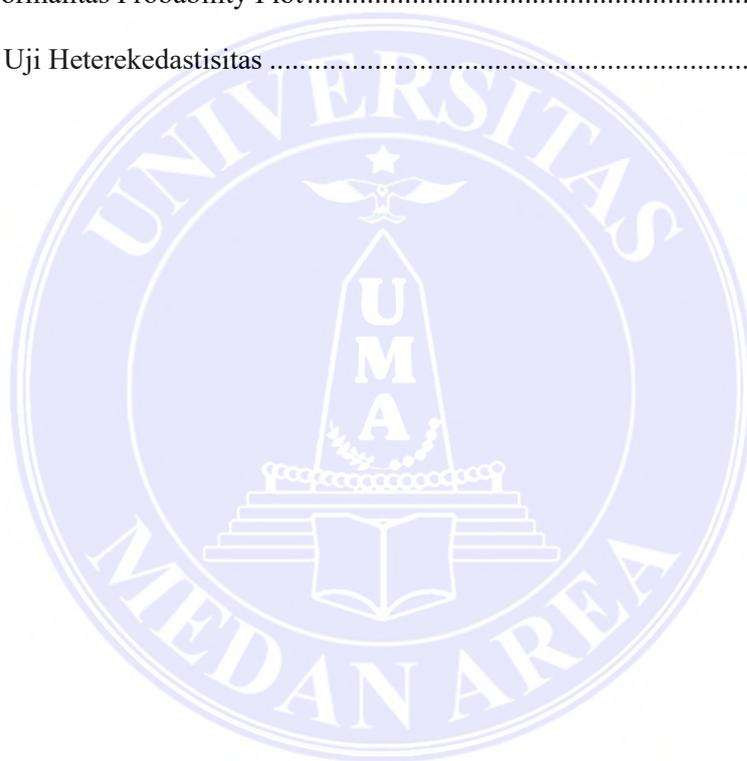
3.4	Jenis Data dan Sumber Data	21
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	22
3.6	Teknik Analisis Data.....	22
3.6.1	Statistik Deskriptif	23
3.6.2	Uji Validitas dan Reabilitas	23
3.6.3	Uji Asumsi Klasik.....	25
3.6.4	Uji Regresi Linier Berganda	27
3.6.5	Uji Hipotesis.....	27
3.6.6	Koefisien Determinasi (Uji R^2)	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		30
4.1	Hasil Penelitian	30
4.1.1	Profil Singkat Objek Penelitian.....	30
4.1.1.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	30
4.1.1.2	Visi dan Misi STA (Sumber Tani Agung).....	30
4.1.1.3	Struktur Organisasi	31
4.1.2	Penyajian Data Responden.....	32
4.1.3	Penyajian Data Angket Responden.....	33
4.2	Hasil Analisis Data	38
4.2.1	Uji Asumsi Klasik	38
4.2.1.1	Uji Normalitas.....	38
4.2.1.2	Uji Multikolinearitas.....	40
4.2.1.3	Uji Heteroskedastis	41
4.2.2	Uji Statistik	42
4.2.3	Uji Hipotesis.....	43
4.2.3.1	Uji t (Uji Parsial).....	43
4.2.3.2	Uji F (Simultan).....	44
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	45
4.3	Pembahasan	46
4.3.1	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	46
4.3.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan...	47
4.3.3	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan	48
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		49
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Saran.....	50
DAFTAR PUSTAKA		51
LAMPIRAN.....		54

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	15
3.1 Rencana Waktu Penelitian.....	19
3.2 Definisi Operasional Variabel	21
3.3 Instrumen Skala Likert Dalam Peneleitian	22
3.4 Hasil Uji Validitas.....	24
3.5 Hasil Uji Realiabilitas	25
4.1 Data Responden Berdasarkan Usia.....	32
4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	32
4.3 Data Responden Berdasarkan Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	33
4.4 Tabulasi Data Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)	33
4.5 Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)	35
4.6 Tabulasi Data Responden Kinerja Karyawan (Y)	37
4.7 Hasil Uji Kolomogrov Smirnov	40
4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	41
4.9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	42
4.10 Hasil Uji t (Parsial).....	43
4.11 Uji F (Simultan)	45
4.12 Uji Koefisien Determinasi (R2).....	45

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual	16
4.1 Logo PT. Sumber Tani Agung	30
4.2 Struktur Organisasi PT. Sumber Tani Agung	31
4.3 Grafik Histogram	39
4.4 Uji Normalitas Probability Plot	39
4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas	41



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1 Kuesioner Penelitian	55
2 Data Responden	57
3 Tabulasi Data Penelitian.....	59
4 Hasil Uji Statistika Identitas Responden	64
5 Output SPSS Analisis Data	65
6 Lampiran 4 Tabel Distribusi t	69
7 Tabel Distribusi F.....	70
8 Tabel Distribusi r	71
9 Surat Survei Oleh Universitas Medan Area.....	72
10 Surat Keterangan Selesai Riset.....	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan karyawan memiliki peran penting, untuk mencapai tujuan baik individu maupun tujuan organisasi. Upaya dalam mencapai tujuan, diantaranya adalah mempunyai karyawan dengan kinerja optimal. Prestasi kerja yang dihasilkan karyawan dapat dipengaruhi berbagai faktor, meliputi kepemimpinan lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kemampuan individu dari karyawan Kuswadi (2004). Alasan seseorang menjadi karyawan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi serta pengakuan dari lingkungan sosial akan prestasi yang dilakukan (Irman et al., 2021).

Provinsi Sumatera Utara menjadi sentra produksi kelapa sawit di Indonesia. Di antara daerah yang ada terkait dengan pergerakan arus industry sektor kelapa sawit terbesar adalah kabupaten Labuhan Batu Selatan. PT Sumber Tani Agung merupakan perusahaan perkebunan besar swasta yang memiliki tenaga kerja tetap sebesar 50 orang karyawan dibagian perkantoran. Untuk menghadapi persaingan usaha yang ada saat ini, perusahaan di tuntut menciptakan hasil kerja yang tinggi untuk meningkatkan pengembangan usaha keberhasilan perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satu faktor penting adalah kinerja karyawan (Suwati, 2013). Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kinerja karyawan sangat berpengaruh atas kelangsungan dan kemajuan suatu perusahaan contohnya seperti yang ada di kabupaten Labuhan Batu Selatan tepatnya di PT Sumber Tani Agung yang bergerak di bidang perkebunan sawit,

dengan adanya PT Sumber Tani Agung di desa tersebut secara tidak langsung bisa membantu masyarakat dalam masalah mengurangi pengangguran yang ada di desa tersebut, tetapi PT Sumber Tani Agung harus tetap bisa menjaga kinerja karyawan dengan sebaik mungkin agar bisa bersaing dengan perusahaan lainya.

Kinerja karyawan adalah apa saja yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Jasmalinda, 2021). Kinerja karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya ialah kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi dan disiplin kerja semuanya mempunyai peran sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan.

Menurut Nitisemito (2019) mendefinisikan bahwa motivasi adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas. Menurut Mangkunegara (2019) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan motivasi. Motivasi di artikan sebagai suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja lingkungan organisasi. Pegawai akan menunjukkan nilai positif dan negative terhadap situasi kerjanya, dan semua itu bisa memperlihatkan bagaimana tinggi rendahnya motivasi yang dimiliki pemimpin dan karyawan. Motivasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut berkerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2016) Mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Soetjipto (2008) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur unsur yang dapat

mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kinerja karyawan. PT Sumber Tani Agung adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang perkebunan guna untuk keperluan industri. Instansi ini lebih terfokuskan untuk keperluan berbagai sektor industri.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT. Sumber Tani Agung yang bernama “Amir” yang telah dilakukan oleh calon peneliti, para karyawan PT. Sumber Tani Agung cenderung belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan dengan baik dan tepat waktu. Ini disebabkan karena kurangnya interaksi antara atasan dan bawahan. Seperti pemberian bimbingan, dorongan dan motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Selain itu, tidak adanya *reward* (penghargaan) untuk memotivasi bagi karyawan, agar karyawan bisa bekerja keras dan bertanggung jawab dalam pekerjaannya, sehingga tidak terjadi kinerja menjadi rendah. Masalah lain yang ada pada PT Sumber Tani Agung yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin ruangan serta ruangan yang cukup gelap, membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktivitas.

Ada beberapa penelitian yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya, pertama penelitian Yakina et al. (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Irman et al. (2021) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dalam penelitian ini penulis

mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dari latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang pada penelitian ini maka peneliti dapat menyimpulkan tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tani Agung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Sumber Tani Agung.
3. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Tani Agung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi manfaat bagi beberapa pihak yang

mebutuhkan penelitian ini:

1. Bagi Perusahaan\Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi PT. Sumber Tani Agung. Temuan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan masukan pada perusahaan tersebut.
2. Bagi Lembaga Pendidikan
3. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber pemahaman, ilmu, dan menambah daftar rujukan di FEB Universitas Medan Area
4. Bagi peneliti selanjutnya
5. Sangat diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan meneliti perusahaan ini dengan variabel yang tidak jauh berbeda untuk dapat dijadikan referensi atau acuan terhadap karya ilmiah yang akan dibuat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja

Arti kata kinerja bersal dari kata-kata *job performace* dan disebut juga *actual performace* atau prestasi kerja atau cara bertindak atau melakukan fungsi organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Defenisi lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2017)

Dalam Bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau *performace* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugak dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika (Moetheriono, 2019).

Menurut Rivai (2019) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, menurut Mangkunegara (2019) adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dapat disimpulkan bahwa kinerja itu berupa kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) dari individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tindakan dia bekerja.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2019) indikator-indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kuantitas: merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
2. Kualitas: merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kecepatan waktu: merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan yang direncanakan.
4. Kreativitas: merupakan kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
5. Tanggung jawab: yaitu kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

6. Keterampilan: kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang di harapkan memenuhi kebutuhan pokok manusia dan sebagai intensip yang di harapkan memenuhi kebutuhan pokok yang di inginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada ke suksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik baiknya (Suseno & Sugiyanto, 2015).

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

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

2.2.2 Aspek–Aspek Motivasi Kerja

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

1. Adanya kedisiplinan dari karyawan

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

2. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dan kombinasi ide-ide atau gambaran disusunsecara lebih telitih atau inisiatif sendiri bukan ditiru atau bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

3. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya. Daya berfikir positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang dapat di ambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya degan tenang.

4. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tiak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidak seimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan

tekan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang kah bagi masing masing individu.

5. Tanggung jawab dalam melaukan 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.

2.2.3 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Fredick Herzberg, dkk dalam Wirawan (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja:

1. Faktor motivasi; faktor yang ada dalam pekerjaan, faktor ini lah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk berkeja lebih keras. Faktor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Faktor penyehat; faktor ini disebut penyehat karna perfungsih mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivasi. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetap dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Siagian (2016) motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah:

1. Harga diri
2. Harapa pribadi
3. Kebutuhan
4. Keinginan
5. Kepuasan kerja
6. Prestasi kerja yang dihasilkan

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

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat berkerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku cara penetapannya

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Siswanto (2015:122-124) adalah:

1. Kinerja
2. Penghargaan
3. Tatangan
4. Tanggung jawab
5. Pengembangan
6. Keterlibatan

7. Kesempatan

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia berkerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktifitas sehingga waktu kerja yang di gunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara pegawai dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai berkerja (Mardiana, 2005).

2.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Lingkungan kerja terbagi menjadi bagi 2 yaitu; lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisiyang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat pengaruhi pegawai baik secara langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar mendapat mempengaruhi kondisi karyawan. Misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bauk tidak sedap, warna dan

lain-lain. Lingkungan kerja non fisik

2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) Faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi suatu lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan diantaranya adalah;

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja
2. *Temperature* atau suhu udara di tempat kerja
3. Kelembapan di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bauk tidak sedap di tempat kerja
8. Tatawarna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Musik di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Sedarmayanti (2018) yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan diruangan kerja

Pencahayaan yang baik akan menyehatkan badan. Sirkual udara yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja karyawan.

2. Sirkulasi udara di ruangan kerja

Sirkul udara yang baik akan menyehatkan badan. Sirkulasi udara yang cukup dalam ruangan kerja sangat diperlukan apabila ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebiasaan

Kebiasaan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak senang mendengarkan suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperlukan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalan banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara.

6. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

7. Hubungan kerja

Hubungan kerja yaitu keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

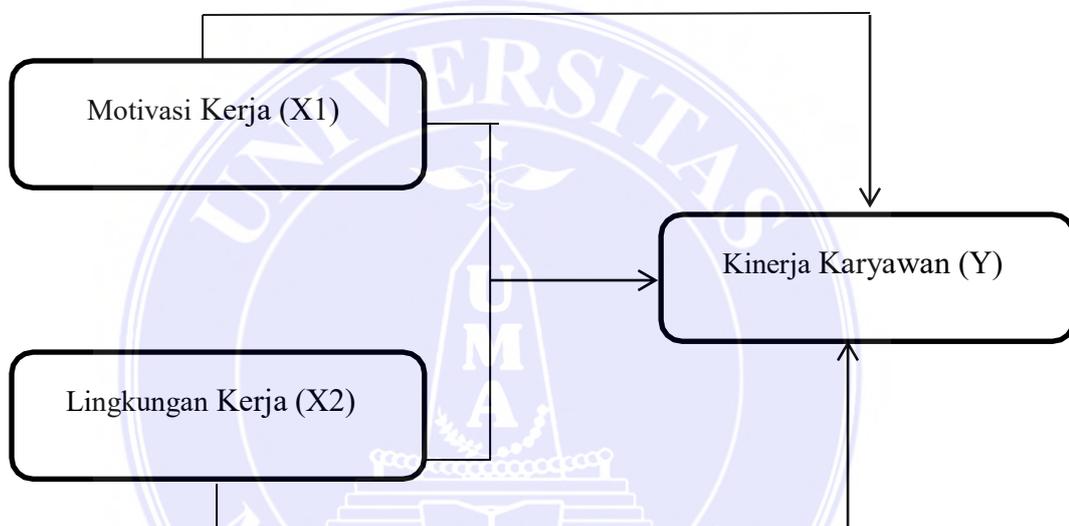
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul Penelitian	Kesimpulan
1.	Irman et al. (2021)	Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa secara simultan motivasi dan lingkungan kerja karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel motivasi tidak berpengaruh, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Priyanthy et al. (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jonathan Agung Bersaudara	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa adanya pengaruh signifikan secara parsial variabel independent yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jonathan Agung Bersaudara.
3.	Adha et al. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Arianto & Kurniawan (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
5.	Candana et al. (2018)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan	Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model yang menerangkan variabel dan hubungan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah berdasarkan teori yang ada. Kerangka konseptual secara teoritis akan menghubungkan variabel penelitian, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Kerangka konseptual penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Dalam kerangka pemikiran diatas dapat diketahui bahwa penelitian ini menguji bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel penelitian yang akan diteliti yaitu:

1. Variabel terikat (dependent): kinerja karyawan (y)
2. Variabel bebas (independent): motivasi kerja (x1) dan lingkungan kerja (x2)

2.6 Hipotesis

Dari perumusan masalah dan landasan teori diatas maka hipotesis dalam

penelitian ini adalah:

H₁ : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H₂ : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

H₃ : Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif, yaitu penelitian yang di gunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamia, di mana peneliti sebagai instrumen kunci. Penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna (Sugiyono, 2021).

Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat serta situasi-situasi, termaksud tentang hubungan, kegiatan, sikap, pandangan yang sedang berlangsung. Dalam penelitian kualitatif, analisis data yang dilakukan bersifat induktif berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dapat di kontruksikan menjadi hipotesis atau teori.

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan di lakukan di PT. Sumber Tani Angung, Desa Sabungan Kecamatan Sungai Kanan Kabupaten Labuhan Batu selatan.

3.1.3 Waktu Penelitian

Kegiatan penelitian ini dimulai dari bulan Desember 2021 sampai dengan April 2022.

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2022			2023-2024			
		Feb	Mar	Apr	Jan	Feb	Des	Jan
1	Penyusunan Proposal							
2	Seminar Proposal							
3	Pengumpulan Data							
4	Analisis Data							
5	Seminar Hasil							
6	Pengajuan Meja Hijau							
8.	Ujian Meja Hijau							

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas; obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari kemudian di tarik kesimpulanya (Sugiyono, 2022). Sedangkan menurut Arikunto (2019) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.pada penelitian ini yang menjadi populasi penelitian mengacu pada karyawan yang ada di PT. Sumber Tani Agung, jumlah keseluruhan karyawan PT. Sumber Tani Agung 50 orang yaitu terdiri dari 36 orang karyawan wanita dan 14 orang karyawan pria.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2021) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang memilki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang diselidiki.

Menurut Arikunto (2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT Sumber Tania gung yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

3.3 Variabel Penelitian dan Operasional Variabel

3.3.1 Variabel Penelitian

Secara teoritis variabel penelitian dapat didefinisikan sebagai atribut atau sifat atau nilai orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2008). Pada penelitian ini digunakan dua jenis variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel independen, adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel bebas, stimulus, prediktor, dan antecedent. Pada penelitian ini variabel independen adalah Motivasi Kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2).
2. Variabel dependen, adalah variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. variabel ini sering juga sebagai variabel terikat, output, kriteria, dan konsekuen. Pada penelitian variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

3.3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran mengenai definisi dan indikator dari variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definsi	Indikator	Skala
1	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Rivai dan Basri (2017) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kecepatan 4. Kreativitas 5. Tanggung Jawab 6. Keterampilan 	<i>Likert</i>
2	Motivasi Kerja(X1)	Motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu prilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan prilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi (Suseno & Sugiyanto, 2015).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tatangan 4. Tanggung jawab 5. Pengembangan 6. Keterlibatan 7. Kesempatan 	<i>Likert</i>
3	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-harilingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Mardiana, 2005).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pencahayaan di ruangan kerja 2. Sirkulasi Udara 3. Kebiasaan 4. Penggunaan Warna 5. Kelembaban Udara 6. Fasilitas 7. Hubungan Kerja 	<i>Likert</i>

3.4 Jenis Data dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang di peroleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel untuk tujuan spesifik studi (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini data primer bersumber dari penyebaran kusioner secara langsung kepada responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang di teliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang di kumpulkan dari sumber yang telah ada (Sekaran & Bougie, 2020). Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari jurnal, artikel, skripsi, tesis, buku-buku yang relevan dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel-variabel yang di teliti.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui daftar pertanyaan. Kuesioner menggunakan sistem tertutup, dimana responden akan di berikan pernyataan yang di serta alternative jawaban dan responden tinggi memilih salah satu jawaban tersebut.

Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert Dalam Peneleitian

No.	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menyederhanakan data agar lebih mudah diinterpretasikan yang diolah dengan menggunakan rumus atau aturan-aturan yang ada sesuai pendekatan penelitian. Tujuan analisis data adalah mendapat informasi relevan yang terkandung di dalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan suatu masalah. Analisis data adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh dan menganalisis data yang telah terkumpul. Metode analisis data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan computer memaluin program IBM SPSS.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Uji statistik deskriptif mencakup nilai rata-rata (mean), nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai standar deviasi dari data penelitian. Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian dan deskripsi setiap pernyataan kuesioner.

3.6.2 Uji Validitas dan Reabilitas

Komitmen pengukuran dan pengujian suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna baik jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data tidak memiliki tingkat keandalan (*Reliably*) dan tingkat keabsahan (*Validity*) yang tinggi. Oleh karena itu, terlebih dahulu kuesioner harus diuji keandalan dan keabsahannya (Sugiyono, 2021).

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah pengujian yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2021). Pada penelitian ini uji validitas dilakukan menggunakan 30 responden diluar sampel. Uji validitas

dilakukan dengan cara mengujikorelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* $d(f) = n - k$ dengan *alpha* 0,05. Hasil analisis dapat dilihat pada *output* uji reliabilitas pada bagian *corrected item total correlation*. Untuk mrngrtahuin sebuah kuesoner dikatakan valid atau tidak:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Pada penelitian ini terdapat 30 responden untuk menguji validitas.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	X1.1	0,856	0,361	Valid
	X1.2	0,750	0,361	Valid
	X1.3	0,856	0,361	Valid
	X1.4	0,758	0,361	Valid
	X1.5	0,778	0,361	Valid
	X1.6	0,716	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,361	Valid
	X2.2	0,641	0,361	Valid
	X2.3	0,891	0,361	Valid
	X2.4	0,754	0,361	Valid
	X2.5	0,876	0,361	Valid
	X2.6	0,628	0,361	Valid
	X2.7	0,622	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,945	0,361	Valid
	Y.2	0,928	0,361	Valid
	Y.3	0,852	0,361	Valid
	Y.4	0,662	0,361	Valid
	Y.5	0,771	0,361	Valid
	Y.6	0,945	0,361	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 25 (2023)

2. Uji Reabilitas

Uji Reabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan stabilitas dari waktu ke waktu. Sebuah kuesoner dikatakan reliable atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2021). Teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik uji statistik *cronbachalpha*, hasil perhitungan menunjukkan reliabilitas apabila memberikan nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$. Artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil dari pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,872	Reliable
2	Lingkungan kerja	0,862	Reliable
3	Kinerja karyawan	0,911	Reliable

Sumber: Hasil Olahan Data Menggunakan SPSS 25 (2023)

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda untuk uji hipotesis, maka terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik dilakukan untuk melihat apakah asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linear berganda terpenuhi, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, uji heteroskedastis.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi di atas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji

One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2021) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y,

maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2019).

3.6.4 Uji Regresi Linier Berganda

Dalam menganalisis data digunakan uji statistik dengan model Regresi Linear Berganda. Menurut Sugiyono (2021:275) analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi). Analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah dari variabel independennya minimal. Menurut Sugiyono (2019:275) persamaan regresi linier berganda dapat dirumahkan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

- Y = Variabel kinerja karyawan
- α = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien regresi variabel independen
- X_1 = Motivasi kerja
- X_2 = Lingkungan kerja
- ε = Standar Error

3.6.5 Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2019:98) uji T atau Test T adalah satu dari test statistic yang digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh dari variabel independen secara individual untuk menerangkan isi dari variabel dependen, uji T juga berguna untuk

melihat bagaimana variabel independen secara individu memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan asumsi bebas.

Jika apabila pengujian α swbwsar $> 0,05$ maka uji nya yaitu:

- a. Jika signifikan $> 0,05$ H_0 diterima; maka uji kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara persial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak; maka kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara persial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji dan menegetahuin bagaimana pengaruh dari semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat di dalam suatu penelitian, dan untuk menguji apakah model regersi yang telah digunakan mempunyai pengaruh yang signifikan atau non signifikan. Penggunaan hipotesis nol (H_0) untuk menegetahuin apakah semua ukuran didalam penguji sama dengan nol (0). Menurut Ghozali (2021:98) artinya variabel independen bukan termasuk penjelasan yang signifikan bagi variabel dependen.

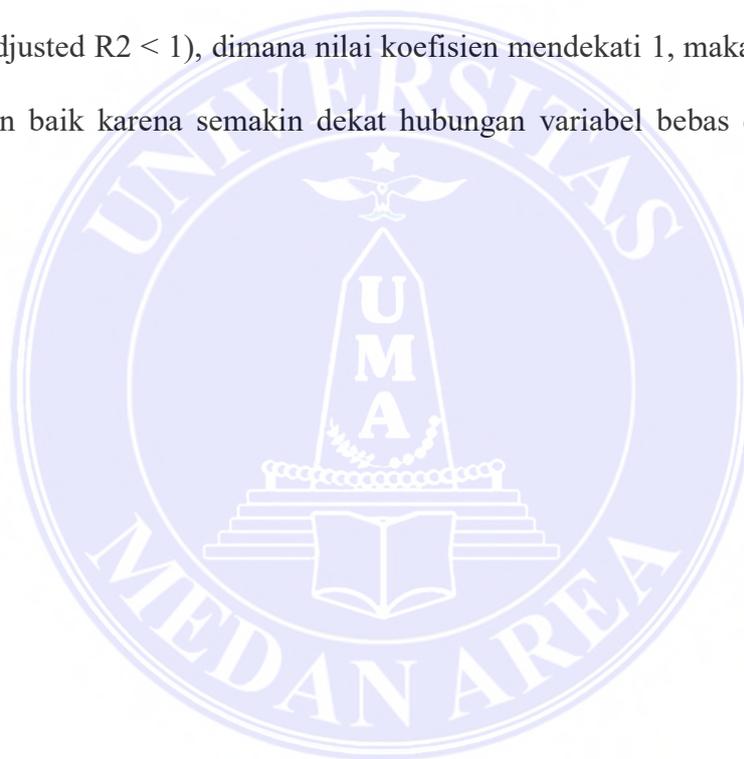
Jadi pengujian α besarnya 0,05 maka uji F adalah:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima: maka kemampuan kerja dan keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika signifikan $< 0,05$, H_0 ditolak; maka kemampuan kerja dan

keterlibatan kerja secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6.6 Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh variabel independen (bebas) yang digunakan dalam penelitian ini mampu menerangkan variasi variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung” dengan hasil analisis regresi linear yang telah diperoleh, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung. Dapat dilihat dari uji hipotesis bahwa nilai t_{hitung} sebesar $0,949 < t_{tabel} 2,011$ dan nilai signifikan sebesar $0,348 > 0,05$. Artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis ditolak.
2. Secara parsial terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Tani Agung. Dapat dilihat dari uji hipotesis bahwa nilai t_{hitung} sebesar $2.251 > t_{tabel} 2.011$ dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$. Artinya Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis diterima.
3. Secara simultan untuk pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah nilai F_{hitung} sebesar $3,594 > F_{tabel} 3,19$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Artinya Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka hipotesis diterima.

5.2 Saran

Adapun saran pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Perlunya menumbuhkan loyalitas para karyawan, hal ini dikarenakan motivasi merupakan modal utama timbulnya loyalitas karyawan, jika motivasi karyawan tinggi maka kinerjanya juga akan meningkat. Serta perlu adanya kesediaan manajemen puncak untuk memberikan wewenang kepada karyawan untuk mengambil keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan dan memberikan kebijakan-kebijakan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan.
2. Perusahaan perlu memperhatikan dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, seperti halnya penerangan di ruangan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju peningkatan kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel-variabel lain di luar motivasi dan lingkungan kerja yang dianggap juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, agar memperoleh hasil yang lebih luas, peneliti dapat menambahkan jumlah responden dan menambahkan elemen lintas generasi baik yang sebelumnya yaitu Generasi X maupun generasi selanjutnya yaitu Generasi Z.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya). *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 1(2), 1–23.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 3(3), 10.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Ghozali, I. (2019). *Aplikasi Analisis Multivariate*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 26 (Edisi 10). Badan Penerbit UNDIP.
- Irman, Kurniati, D., & Oktoriana, S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang. *Jurnal Pemikiran Masyarakat Ilmiah Berwawasan Agribisnis*, 7(2), 809–820.
- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Pengendalian Internal dan Disiplin Kerjan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Padang Panjang. *Jurnal Inovasi penelitian*, 1(12), 2617–2630.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Kuswadi. (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan Mungkinkah Kepuasan Pelanggan Tanpa Kepuasan Karyawan*. Elex Media Komputindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. (2005). *Manajemen Produksi*. IPWI.
- Moeheriono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia.

- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi industri dan organisasi*. UI-Press.
- Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ketiga)*. Ghalia Indonesia.
- Priyanthy, A., Soegiarto, H. E., & Mardiana. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jonathan Agung Bersaudara. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 1(1), 305–319.
- Ramadona, A., Dwi Cahya, A., & Maulida, P. (2021). Analisis Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Umkm Seblak Pasta). *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 6(2), 156–167. <https://doi.org/10.47435/adz-dzahab.v6i2.605>
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Kedua)*. Rajawali Pers.
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 151–169. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti, S. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2020). *Research Methods for Business : A Skill. Building Approach*. Asia Edition Hoboken.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabet.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suseno, M. N., & Sugiyanto. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>

- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.
- Wirawan. (2018). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasi dan penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. *Agora*, 6(2), 12–18.
- Yakina, A. N., Adi, S., & Ariwinanti, D. (2020). Pengaruh Pendidikan Kesehatan Menggunakan Team Games Tournament (TGT) Terhadap Pengetahuan dan Sikap Cuci Tangan Pakai Sabun Pada Pencegahan Penyakit Diare di Siswa Kelas 5 Sekolah Dasar. *Sport Science and Health*, 2(2), 145–151.





Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

I. IDENTITAS KONSUMEN

Data Responden	
Usia	
Jenis Kelamin	
Pendidikan	

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu jawaban yang paling tepat dengan memberikan tanda checklist menurut pendapat anda pada kolom yang telah disajikan.

Alternative Jawaban:

No	Jawaban	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

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Motivasi Kerja (X_1)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Ketika saya memiliki keinginan berkerja keras, maka saya dapat mencapai target sasaran yang ditentukan perusahaan.					
2.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama berkerja di perusahaan di apresiasi.					
3.	Munculnya tantangan akan menimbulkan semangat saya untuk mengatasinya.					
4.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada karyawan untuk lebih maju.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapat untuk kemajuan perusahaan.					
6.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan/rapat dalam mengambil keputusan perusahaan.					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pencapaian yang baik membantu menciptakan kinerja karyawan.					
2.	Sirkulasi udara yang baik dan cukup akan menyehatkan badan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.					
3.	Kebisingan akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam berkerja.					
4.	Komposisi warna atau perpaduan dekorasi di tempat kerja mempengaruhi semangat karyawan.					
5.	Sejuknya lingkungan kerja membuat karyawan nyaman dalam berkerja.					
6.	Fasilitas yang memadai sebagai penunjang karyawan dalam menjalankan aktivitas berkerja.					
7.	Hubungan kerja yang baik antara karyawan atasan atau bawahan mampu menjaga kualitas kinerja.					

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mencapai jumlah tujuan yang harus dihasilkandalam perkerjakaan.					
2.	Saya menyelesaikan perkerjaan dengan mutu yang baik.					
3.	Saya menyelesaikan perkerjaan sesuai dengan waktu yang direncanakan.					
4.	Saya mengeluarkan potensi yang sayamiliki untuk menyelesaikan pekerja agar berhasil.					
5.	Saya sanggup menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepada saya dengan baik, tepat waktu dan mengambil resiko.					
6.	Saya mampu untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan pekerjaan.					

Lampiran 2 Data Responden

A. Data Jawaban Responden

1. Data Hasil Penelitian Motivasi Kerja (X1)

PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA(X1)							
ITEM							
RESP	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	4	5	5	4	4	4	26
2	3	4	4	4	4	5	24
3	3	4	5	4	4	4	24
4	3	4	5	3	3	4	22
5	4	4	5	3	4	4	24
6	4	3	5	3	4	4	23
7	4	3	3	2	3	5	20
8	4	3	4	4	3	5	23
9	4	3	5	3	4	4	23
10	4	5	5	4	5	4	27
11	4	3	5	4	3	5	24
12	4	3	4	4	4	5	24
13	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	5	4	4	4	25
15	3	2	5	3	3	5	21
16	3	4	4	3	5	5	24
17	4	4	5	4	3	4	24
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	3	4	4	3	5	23
20	5	4	5	4	4	4	26
21	4	3	4	4	5	4	24
22	3	5	3	3	3	4	21
23	4	4	4	3	5	5	25
24	3	5	5	3	3	4	23
25	3	5	4	3	5	5	25
26	5	4	5	3	3	4	24
27	5	4	5	4	4	4	26
28	5	5	4	3	4	5	26
29	5	3	5	4	3	5	25
30	2	3	4	5	4	4	22
31	4	4	4	4	5	5	26

PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI KERJA(X1)							
ITEM							
RESP	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
32	4	4	4	4	3	4	23
33	4	4	3	4	4	5	24
34	4	3	5	4	4	5	25



Lampiran 3 Tabulasi Data Penelitian

VARIABEL MOTIVASI KERJA(X1)							
ITEM							
RESP	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
35	5	4	5	3	3	4	24
36	5	5	5	3	3	4	25
37	3	5	5	3	4	4	24
38	3	4	5	4	3	4	23
39	5	3	3	4	4	5	24
40	5	4	4	4	4	5	26
41	4	2	4	5	3	4	22
42	4	5	4	4	3	5	25
43	4	5	4	3	4	4	24
44	4	3	4	4	3	5	23
45	5	3	3	3	3	4	21
46	4	2	4	4	4	4	22
47	4	4	4	4	3	4	23
48	4	5	4	4	3	5	25
49	4	4	4	3	4	4	23
50	4	5	4	3	3	4	23

1. Data Hasil Penelitian Lingkungan Kerja (X2)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)								
ITEM								
Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
1	5	4	4	3	5	4	5	30
2	5	5	4	4	4	5	4	31
3	5	5	4	4	4	4	4	30
4	4	4	3	3	4	4	4	26
5	5	5	4	4	4	5	5	32
6	4	4	3	3	5	5	5	29
7	5	5	4	4	5	5	5	33
8	4	4	4	3	5	4	5	29
9	2	4	4	4	5	3	5	27
10	4	4	3	4	3	4	3	25
11	5	5	4	4	3	4	3	28
12	5	4	4	4	3	4	3	27
13	4	4	5	5	4	5	4	31

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)								
ITEM								
Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
14	5	5	4	4	4	5	4	31
15	4	4	3	3	3	4	3	24
16	4	4	4	4	4	4	4	28

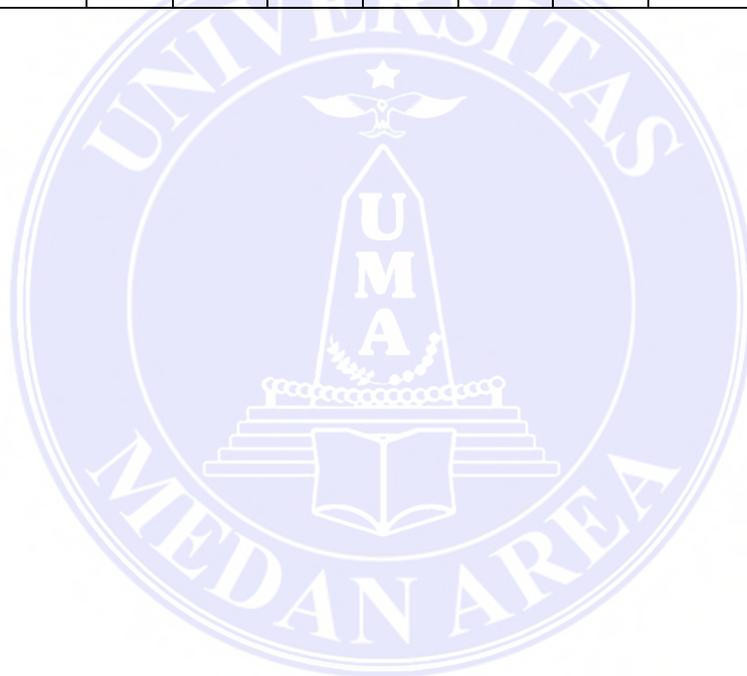
DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X2)								
ITEM								
Resp	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	TOTAL
17	5	3	3	4	4	5	4	28
18	5	5	4	3	5	4	5	31
19	2	4	5	4	4	3	4	26
20	2	5	4	3	5	5	5	29
21	5	5	4	3	4	3	4	28
22	4	5	4	3	3	4	3	26
23	5	5	4	4	3	4	3	28
24	4	5	5	4	4	5	4	31
25	5	5	5	5	4	4	4	32
26	5	5	5	5	5	5	5	35
27	5	4	4	3	5	3	5	29
28	5	5	4	5	4	5	4	32
29	5	5	5	5	5	5	5	35
30	5	3	3	4	5	4	5	29
31	5	5	5	3	4	5	4	31
32	4	5	4	3	4	5	3	28
33	5	5	5	4	4	5	4	32
34	5	4	5	4	4	4	4	30
35	4	4	4	4	4	4	3	27
36	5	5	4	5	4	4	3	30
37	4	5	4	5	4	3	4	29
38	4	3	4	3	4	4	4	26
39	4	4	4	3	3	4	2	24
40	5	4	4	4	4	4	4	29
41	5	5	4	4	2	4	4	28
42	5	4	4	4	4	4	4	29
43	4	5	5	4	5	4	5	32
44	4	5	5	4	4	4	4	30
45	5	4	4	4	4	4	4	29

46	5	2	5	3	4	3	5	27
47	4	5	5	5	5	3	5	32
48	4	5	5	4	5	3	5	31
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	4	5	5	3	5	4	31

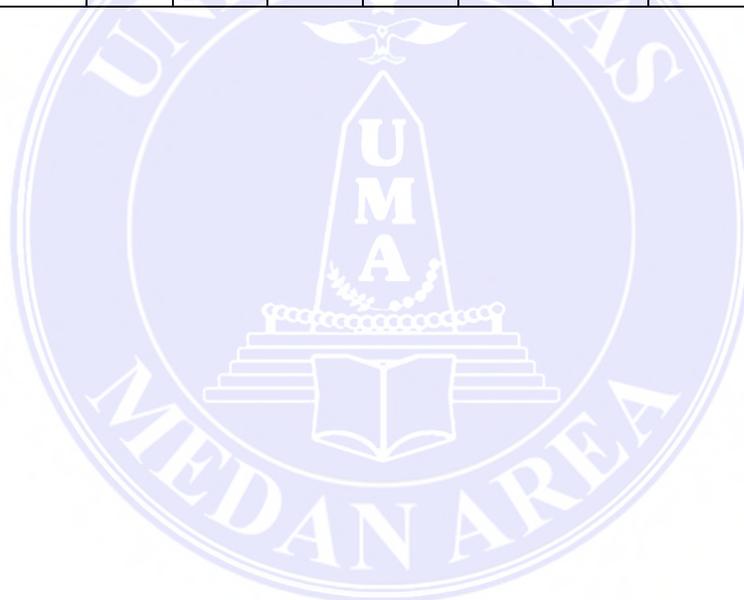
2. Data Hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y2)

DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)							
ITEM							
RESP.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	5	5	5	4	4	4	27
2	5	5	5	5	4	5	29
3	5	5	5	5	3	5	28
4	4	3	4	5	3	3	22
5	5	4	5	5	5	5	29
6	4	3	4	4	3	4	22
7	5	4	5	5	4	5	28
8	4	3	4	5	4	5	25
9	4	3	4	4	4	4	23
10	5	5	4	5	3	4	26
11	5	5	4	5	4	4	27
12	5	5	4	4	3	4	25
13	5	5	5	5	4	5	29
14	4	3	4	4	4	5	24
15	4	3	4	4	4	4	23
16	4	4	4	5	3	5	25
17	4	4	4	5	4	4	25
18	5	3	5	4	3	5	25
19	4	4	4	3	3	4	22
20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	4	3	4	4	22
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	3	4	4	23
24	5	5	5	5	5	4	29
25	5	4	5	5	4	4	27
26	4	4	4	3	3	5	23
27	4	4	5	5	5	6	29
28	5	5	4	4	4	4	26

29	5	5	5	5	5	5	30
30	4	4	5	5	4	5	27
31	4	5	4	4	3	4	24
32	5	4	4	4	3	4	24
33	4	3	3	4	4	4	22
34	4	4	4	5	4	4	25
35	4	5	3	5	3	5	25
36	4	5	4	5	3	5	26
37	4	5	4	5	4	4	26
38	5	4	5	4	3	5	26
39	5	4	5	4	4	5	27
40	5	4	5	4	5	4	27



DATA HASIL PENELITIAN VARIABEL KINERJAKARYAWAN (Y)							
ITEM							
RESP.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
41	5	3	4	4	4	4	24
42	4	5	4	5	3	5	26
43	4	5	4	5	5	5	28
44	4	3	5	5	3	4	24
45	4	4	5	5	4	4	26
46	4	4	5	5	4	4	26
47	4	5	3	5	3	5	25
48	4	5	4	5	4	4	26
49	4	4	4	4	5	4	25
50	4	4	4	4	3	4	23



Lampiran 4 Hasil Uji Statistika Identitas Responden

Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	21	42%
2	31 - 40 Tahun	24	48%
3	41 - 50 Tahun	5	10%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	20	40%
2	Perempuan	30	60%

Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	S1	48	96%
2	S2	2	4%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Lampiran 5 Output SPSS Analisis Data

UJI VALIDITAS

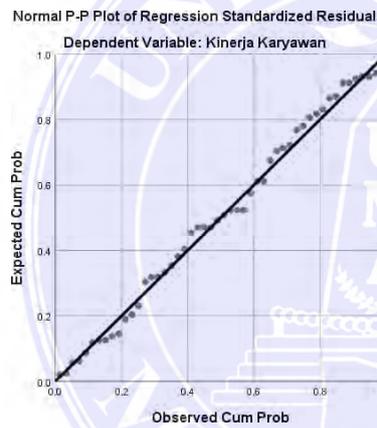
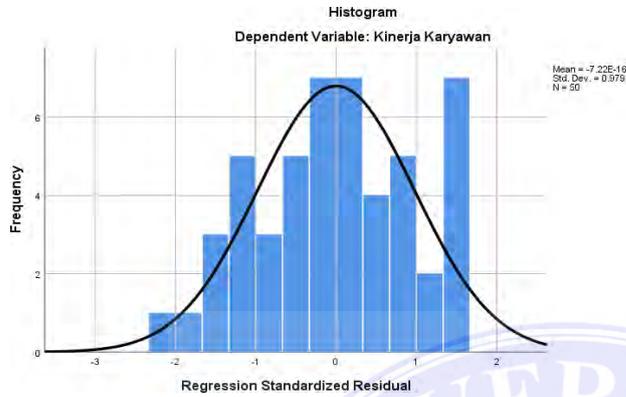
Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi Kerja(X1)	X1.1	0,856	0,361	Valid
	X1.2	0,750	0,361	Valid
	X1.3	0,856	0,361	Valid
	X1.4	0,758	0,361	Valid
	X1.5	0,778	0,361	Valid
	X1.6	0,716	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,809	0,361	Valid
	X2.2	0,641	0,361	Valid
	X2.3	0,891	0,361	Valid
	X2.4	0,754	0,361	Valid
	X2.5	0,876	0,361	Valid
	X2.6	0,628	0,361	Valid
	X2.7	0,622	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,945	0,361	Valid
	Y.2	0,928	0,361	Valid
	Y.3	0,852	0,361	Valid
	Y.4	0,662	0,361	Valid
	Y.5	0,771	0,361	Valid
	Y.6	0,945	0,361	Valid

Sumber: Hasil olahan data menggunakan SPSS 25 (2023)

UJI REABILITAS

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi kerja	0,872	Reliable
2	Lingkungan kerja	0,862	Reliable
3	Kinerja karyawan	0,911	Reliable

UJI NORMALITAS DATA



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		tandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.00196891
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.056
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2023)

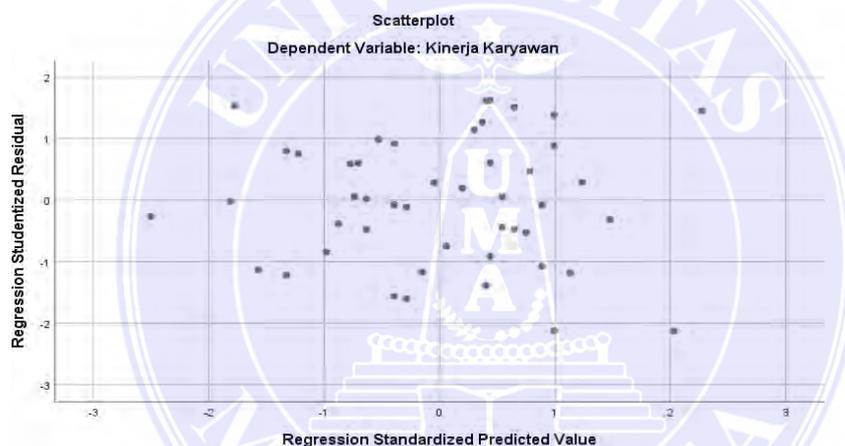
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.011	5.301		2.455	.018		
	Motivasi Kerja	.190	.200	.132	.949	.348	.955	1.047
	Lingkungan Kerja	.271	.120	.313	2.251	.029	.955	1.047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data SPSS 25 (2023)

UJI HETEROKEDASTISITAS



UJI HIPOTESIS

1. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.011	5.301		2.455	.018
	Motivasi Kerja	.190	.200	.132	.949	.348
	Lingkungan Kerja	.271	.120	.313	2.251	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	30.034	2	15.017	3.594	.035 ^b
	Residual	196.386	47	4.178		
	Total	226.420	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja						

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.364 ^a	.133	.096	2.04412
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2023)

Lampiran 6 Lampiran 4 Tabel Distribusi t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	10
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	11
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	12
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	13
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	14
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	15
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	16
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	17
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	18
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	19
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	20
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	21
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	22
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	23
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	24
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	25
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	26
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	27
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	28
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	29
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	30
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	31
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	32
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	33
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	34
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	35
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	36
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	37
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	38
39	1,303	1,685	2,023	2,426	2,708	39
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50

Lampiran 7 Tabel Distribusi F

$\alpha = 0,05$	$df_1 = (k-1)$							
$df_2 = (n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143

Lampiran 8 Tabel Distribusi r

Tabel r Product Moment											
Pada Sig.0,05 (Two Tail)											
N	r	N	R	N	r	N	R	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

Lampiran 9 Surat Survei Oleh Universitas Medan Area

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus 1 : Jl. Raya No. 1 Medan Estate Telp. (061) 7368106, 7368108, 7368109, 7368110, 7368111, Fax. (061) 7368112
Kampus 2 : Jl. Sei Sengul No. 70A, Jl. Sei Sengul No. 70B Medan Telp. (061) 8225602, 8201994, Fax. (061) 8226431
E-mail : info@uma.ac.id

07 Juni 2022

Nomor : 1640/FEB/01.1/VI/2022
Lamp :
Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
Ka. PT Sumber Tani Agung Kabupaten
Labuhan Batu Selatan

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan,
mengharapkan bantuan saudara kepada mahasiswa kami :

Nama : NUR SRI HARIANI
N P M : 188320098
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Untuk diberi izin Research / Survey yang Saudara pimpin selama Satu Bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah suatu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang
Kemahasiswaan dan Alumni

Nur Sri Hariani, SE, M.Si

Tembusan :

1. Wakil Rektor Bidang Akademik
2. Kepala LPPM
3. Mahasiswa ybs
4. Pertinggal

Lampiran 10 Surat Keterangan Selesai Riset

 **STA**
May Ridha Novia Nasution, S.E., Destri Ramadani S.Farm, Fitri Widiyanti S.M, Indriani, S.Ak,
Fitria Novianti, S.M, S.S, Melinda Selvia, S.Psi,
SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN
Nomor : 055/SKRP/STA-KBN/IX/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yudianto
Jabatan : Estate Manager

Menerangkan bahwa :

Nama : Nur Sri Hariani
NPM : 188320098
Program Studi : Manajemen, Universitas Medan Area Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan

Benar nama tersebut diatas telah Selesai melakukan Research / Survey penelitian mengenai judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.Sumber Tani Agung Kabupaten Labuhan Batu Selatan" pada bulan Agustus 2022.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan benar dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebun Sungai Dua, 01 September 2022
PT.SUMBER TANI AGUNG


Yudianto
Estate Manager

