

**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

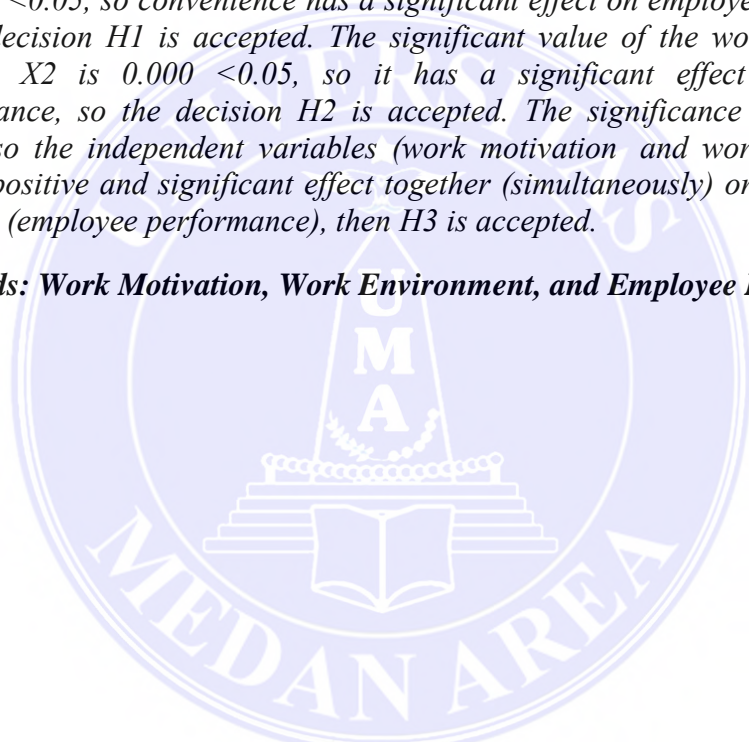


| | |
|-----------------------|------------------------------------|
| Nama | Nur Sri Hariani |
| NPM | 188320098 |
| Tempat, Tanggal Lahir | Pirbun Ujung Gading, 28 April 1999 |
| Nama Orang Tua : | |
| Ayah | H. Agus Darminto |
| Ibu | Hj. Sutini |
| Riwayat Pendidikan : | |
| SMP | MTs Darul Falah |
| 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:

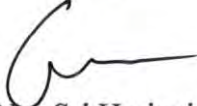
1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA, MM,. PhD selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Indawati Lestari, SE, M.Si selaku Ketua Prodi Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan 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 |

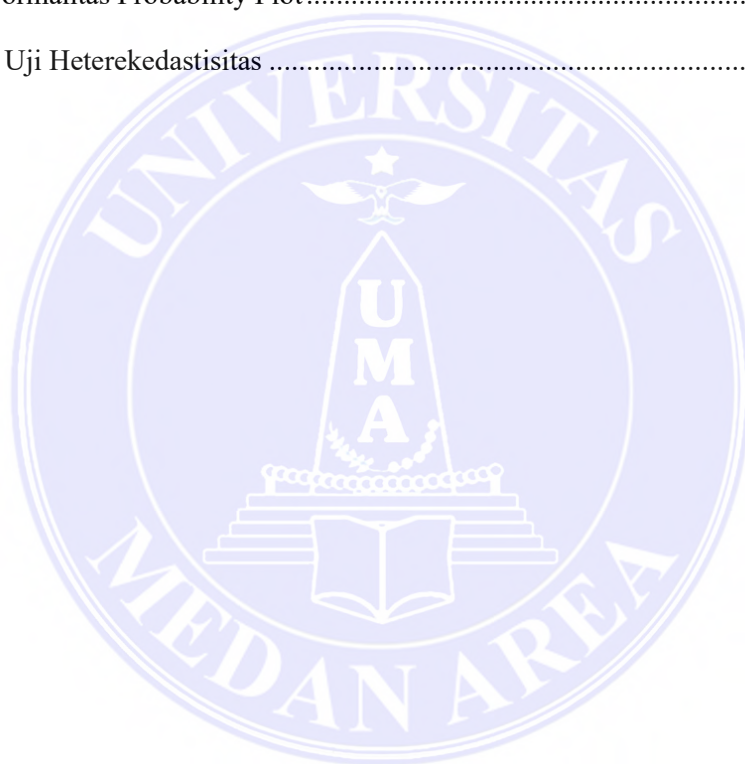
| | | |
|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4 | Jenis Data dan Sumber Data | 21 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data..... | 22 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data..... | 22 |
| 3.6.1 | Statistik Deskriptif | 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 berasal 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, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai moral atau etika (Moeheriono, 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 ketidak puasan kerja, faktor penyehat adalah faktor yang jumlahnya mencukupi faktor motivaktor. Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetap dapat mencegah terjadinya ketidak puasan 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 fisyang 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.

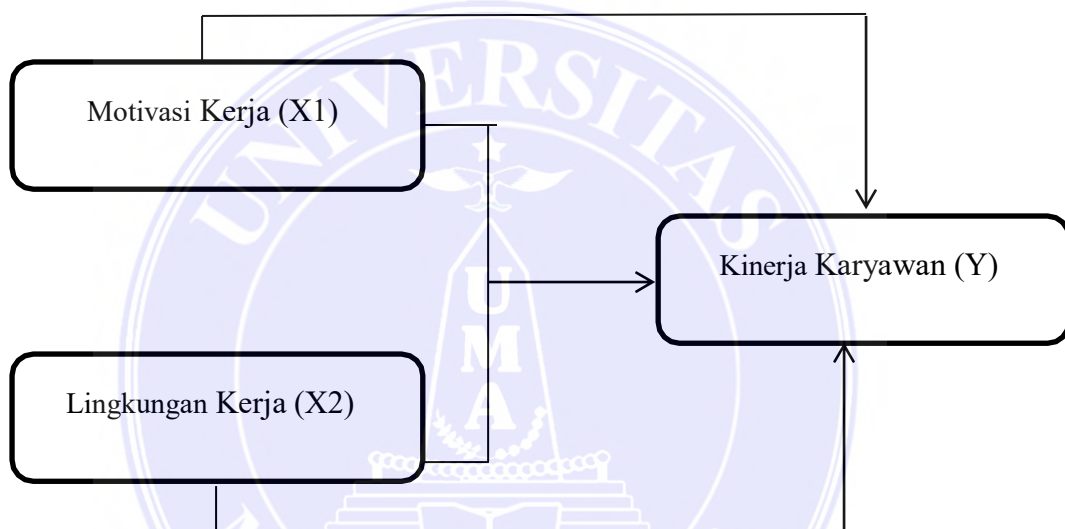
2.4 Penelitian Terdahulu

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 alamiah, 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 konsekuensi. 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 kemapuan 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.

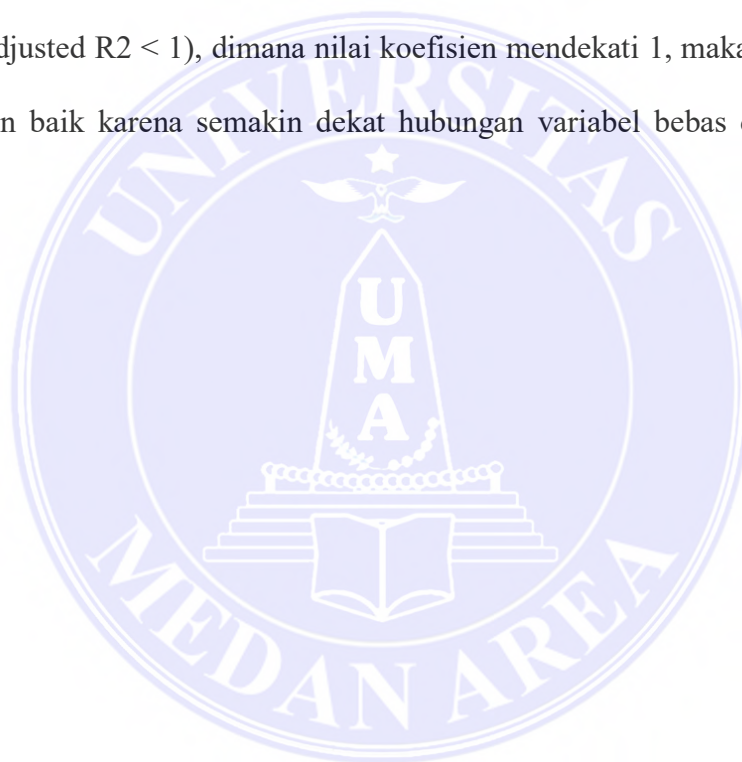
Jadi pengujian α besarnya 0,05 maka uji F adalah:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$, H_0 diterima: maka kempuan 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 |

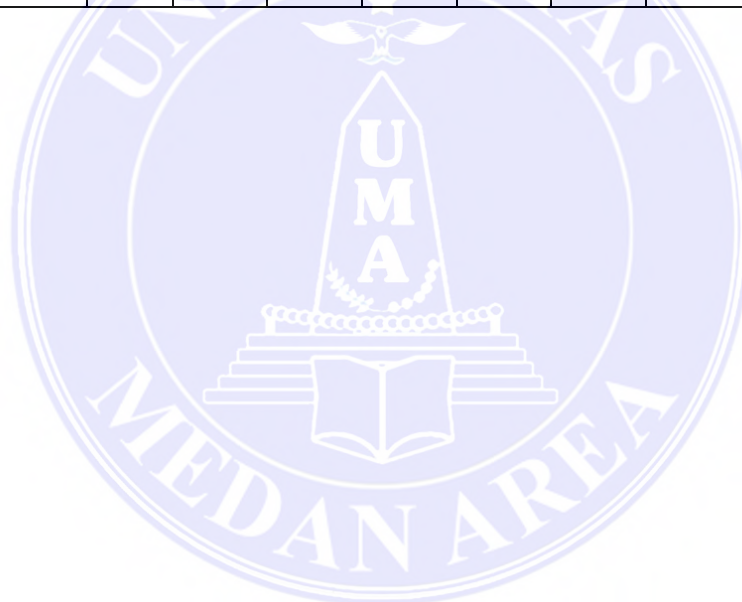
2. Data Hasil Penelitian Kinerja Karyawan (Y2)

| 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

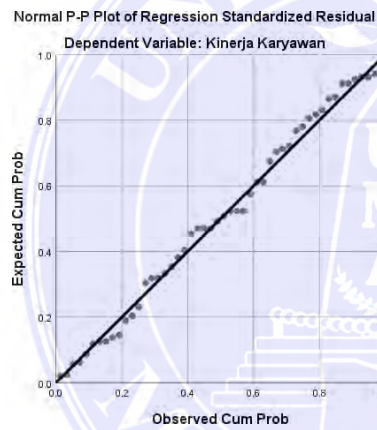
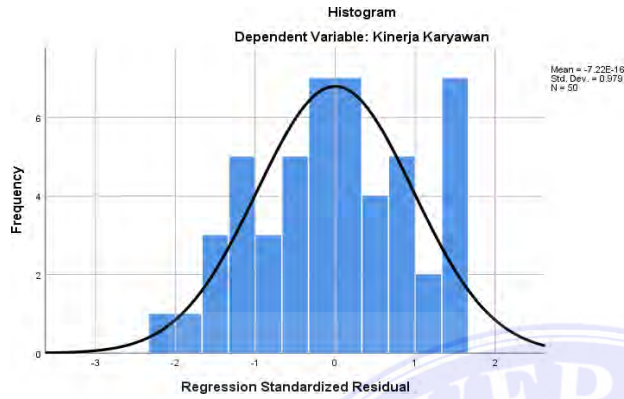
| Variabel | Item | r_{hitung} | r_{tabel} | Keterangan |
|-----------------------|------|--------------|-------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1 | 0,856 | 0,361 | Valid |
| | X1.2 | 0,750 | 0,361 | Valid |
| | X1.3 | 0,856 | 0,361 | Valid |
| | X1.4 | 0,758 | 0,361 | Valid |
| | X1.5 | 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)

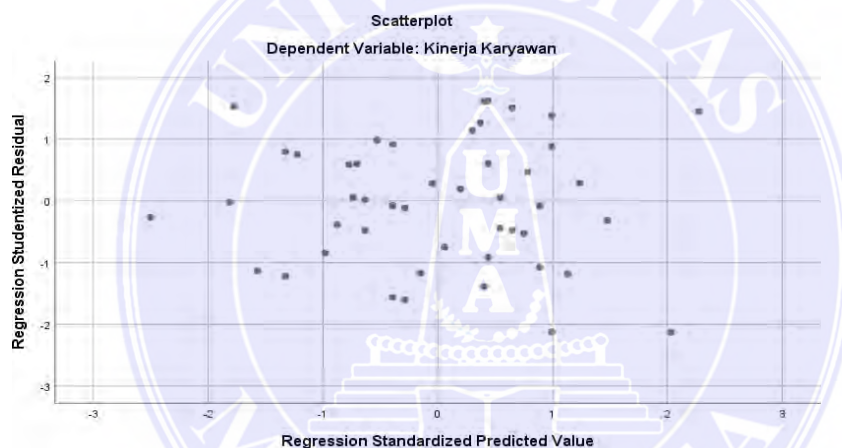
UJI MULTIKOLINEARITAS

| 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) 7081106, 7081108, 7081109, 7081110, 7081111, Faks: (061) 7081112
Kampus 2 : Jl. Sei Sengul No. 70A, Jl. Sei Sengul No. 70B Medan Telp: (061) 8225602, 8201994, Faks: (061) 8226431
E-mail : info@uma.ac.id dekan@uma.ac.id rektor@uma.ac.id sekretaris@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 Widiarti S.M, Indriani, S.Ak,
Fitria Novianti, S.M, S.S, Melinda Selvia, S.Psi,
SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN
Nomor : 005/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

