

**Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Pesyaratana guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :

Bagus Nugroho

13808141030

PROGRAM STUDI MANAJEMEN JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

**UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MADUBARU
PG/PS MADUKISMO**

Skripsi

Oleh:

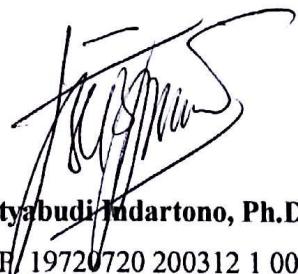
**Bagus Nugroho
13808141030**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan
di depan Dewan Penguji Tugas Akhir Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas
Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 4 Mei 2017

Disetujui

Pembimbing,

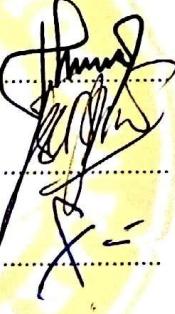
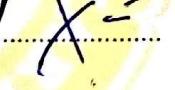


**Setyabudi Indartono, Ph.D.
NIP. 19720720 200312 1 001**

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo”, yang disusun oleh Bagus Nugroho, NIM: 13808141030, ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 14 Juni 2017 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si.	Ketua Penguji		12/7/17
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Sekretaris Penguji		13/7/17
Farlianto, MBA.	Penguji Utama		12/7/17



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bagus Nugroho
NIM : 13808141030
Jurusan/Prodi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo"

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 14 Juni 2017

Yang menyatakan,



Bagus Nugroho

NIM. 13808141030

MOTTO

“Jadikan hari-harimu penuh makna!”

(Penulis)

“Walaupun Al-Qur'an dan hadits merupakan sumber dan acuan terakhir bagi ‘kebenaran agama’, namun terdapat banyak kebenaran termasuk kebenaran agama yang dapat ditemukan dalam sekian banyak hasil kebudayaan”

(Gus Dur)

“Banyak orang hanya mempertanyakan tentang keberhasilan orang lain, kenapa mereka tidak menciptakan keberhasilannya sendiri?”

(Penulis)

“Barangsiapa bersungguh-sungguh, sesungguhnya kesungguhannya itu adalah untuk dirinya sendiri.”

(QS Al-Ankabut 29: 6)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, terima kasih atas rahmat dari Allah SWT akhirnya aku sampai ke titik ini.

Skripsi ini saya persembahkan..

1. Untuk Bapak Sutikno dan Ibu Tiwi Lestari yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk kami anak-anaknya, sehingga kami mampu menjalani dan menghargai setiap sisi dari proses kehidupan
2. Kakak-adikku Yayank Noerita dan Rieno Novalino yang menjadi tanggung jawab saya sebagai kakak dan adik untuk memberikan teladan yang baik
3. Keluargaku di Yogyakarta dan Jombang, terutama untuk Tanteku Kartini serta Om Zainuri Abidin yang selalu memberi dukungan
4. Untuk seluruh sahabat-sahabatku Manajemen SDM 13 yang senantiasa berbagi dalam cerita
5. Pak Setyabudi sebagai pembimbing yang selalu membimbing saya ketika membutuhkan arahan
6. Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo yang telah membantu untuk kelancaran skripsi saya

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MADUBARU
PG/PS MADUKISMO**

Oleh:
Bagus Nugroho
13808141030

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, (2) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan tetap PT Madubaru PG/PS Madukismo berjumlah 110 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, dibuktikan dengan koefisien beta () sebesar 0,216; $p=0,000$; dan $R^2 = 3,2\%$; (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, dibuktikan dengan koefisien beta () sebesar 0,188; $p=0,002$; dan $R^2 = 2,4\%$; dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,197 dan $p=0,001$; dan koefisien beta () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,165 dan $p=0,004$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 5,0%.

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

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT MADUBARU
PG/PS MADUKISMO**

By:
Bagus Nugroho
13808141030

ABSTRACT

The aims of the research are (1) to investigate the effect of work environment on employee performance in PT Madubaru PG/PS Madukismo, (2) to identify the effect of work motivation on employee performance in PT Madubaru PG/PS Madukismo, and (3) to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance in PT Madubaru PG/PS Madukismo.

This research employed quantitative method. The sample of the research were 110 permanent employees of PT Madubaru PG/PS Madukismo. The data were collected using questionnaires that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used in this research was multiple regression.

The results of this research at the 5% significance level are stated as follows. (1) Work environment positively affects the employee performance in PT Madubaru PG/PS Madukismo with beta coefficient () of 0,216; $P = 0,000$; and $R^2 = 3,2\%$. (2) Work motivation positively influences the performance of the employees in PT Madubaru PG/PS Madukismo, evidenced by beta coefficient () of 0,188; $P = 0,002$; and $R^2 = 2,4\%$. (3) Work environment and work motivation have a positive effect on the employee performance in PT Madubaru PG/PS Madukismo as shown in findings that beta coefficient () of the work environment variable is 0,197 and $P = 0,001$; and beta coefficient () of the work motivation variable is 0,165 and $P = 0,004$. Thus, the contribution of the effect of work environment and work motivation on the employee performance (R^2) is 5,0%.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Alhamdulillah, puji syukur penulis haturkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat-NYA sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang menjadi suri tauladan kita disepanjang jaman, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo" sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, antara lain:

1. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing yang selama ini penuh kesabaran memberikan bimbingan, motivasi, serta arahan dalam menyempurnakan skripsi ini.

4. Farlianto, MBA. selaku Penguji Utama terima kasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. M. Lies Endarwati, M.Si, selaku Ketua Penguji yang telah meluangkan waktunya dan banyak memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini lebih baik lagi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2013 khususnya kelas SDM, teman-teman KKN termakasih atas dukungan dan doanya.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Penulis



Bagus Nugroho

NIM. 13808141030

DAFTAR ISI

ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	11
C. Batasan Masalah.....	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	13
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
B. Penelitian yang Relevan.....	30
C. Kerangka Berpikir	32
D. Paradigma Penelitian.....	35
E. Hipotesis Penelitian.....	35
BAB III. METODE PENELITIAN	36
A. Desain Penelitian.....	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	36
C. Definisi Operasional Variabel.....	37
D. Populasi dan Sampel	38
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Instrumen Penelitian.....	40
G. Uji Instrumen	42
H. Teknik Analisis Data.....	47

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	52
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	52
B. Hasil Penelitian	55
1. Analisis Deskriptif	56
2. Uji Prasyarat Analisis	62
3. Pengujian Hipotesis	65
C. Pembahasan.....	73
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....	74
A. Simpulan	74
B. Keterbatasan Penelitian.....	74
C. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo Periode 2011 hingga 2015.....	3
2. Data pra-survey terhadap 20 Karyawan Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.....	5
3. Pembagian Sampel/Responden di Setiap Divisi	39
4. Kisi-kisi Instrumen.....	41
5. Hasil Uji CFA	44
6. <i>Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha</i>	45
7. <i>Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity</i>	46
8. Hasil Uji Reliabilitas	47
9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	56
10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
12. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja.....	59
13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	60
14. Kategorisasi Variabel Kinerja	61
15. Hasil Uji Normalitas	62
16. Hasil Uji Linieritas	63
17. Hasil Uji Multikolinieritas	63
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi.....	65
20. Ringkasan Hasil Hipotesis	66

DAFTAR GAMBAR

1. Paradigma Penelitian 35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran:

1. Kuesioner Penelitian	82
2. Data Validitas dan Reliabilitas	86
3. Data Penelitian	89
4. Data Kategorisasi	92
5. Data Karakteristik Responden.....	95
6. Hasil Uji Validitas CFA Tahap I.....	98
7. Hasil Uji Validitas CFA Tahap II	99
8. Hasil Uji Reliabilitas	100
9. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i>	101
10. Perhitungan Diskriminan	102
11. Hasil Uji Karakteristik Responden	103
12. Hasil Uji Deskriptif	104
13. Rumus Perhitungan Kategorisasi	105
14. Hasil Uji Kategorisasi	107
15. Hasil Uji Normalitas	108
16. Hasil Uji Linieritas	109
17. Hasil Uji Multikolinieritas	110
18. Hasil Uji Heteroskedastisitas	111
19. Hasil Uji Regresi Berganda (1).....	112
20. Hasil Uji Regresi Berganda (2).....	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

SDM (Sumber Daya Manusia) merupakan salah satu faktor penting yang terdapat di setiap perusahaan yang ada di dunia ini. Dengan adanya SDM yang baik di dalam sebuah perusahaan tentunya akan membawa perusahaan menjadi semakin berkembang dan mampu bersaing dan mengikuti perubahan zaman yang ada. Oleh karena itu, kinerja dari tiap individu yang berada di dalam perusahaan diharapkan dapat memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara, misalnya melalui pelatihan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan dengan layak, pemberian motivasi dan melalui pendidikan.

Gibson (1996) dalam Ermayanti (2001) dan Brahmasari (2005), mengemukakan bahwa kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi pada kinerja organisasi.

Untuk mencapai organisasi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul pada kinerja

karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. Simamora (1997).

PT Madubaru PG/PS Madukismo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang agro bisnis yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. PT tersebut juga merupakan satu-satunya perusahaan yang memproduksi gula dan spiritus di Daerah Istimewa Yogyakarta. Di PT Madubaru PG/PS Madukismo Kinerja karyawan menjadi perhatian utama, mengingat kualitas kinerja karyawan sangat berhubungan erat dengan kualitas perusahaan. Menurut Gomes (1995) mengemukakan bahwa terdapat 3 indikator yang dapat kita gunakan untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan kreatifitas kerja.

Oleh karena itu secara periodik setiap satu tahun PT Madubaru melakukan penilaian kinerja pegawai untuk mengetahui sejauh mana pencapaian kemajuan kinerja seluruh karyawan. Menurut penjelasan kepala HRD (*Human Resource Development*) PT. Madubaru PG/PS Maduksimo, penilaian kinerja karyawan yang dilakukan di PT Madubaru PG/PS Madukismo didasarkan pada beberapa aspek penilaian yaitu kualitas dalam bekerja, tanggung jawab akan pekerjaan, pelaksanaan tugas, keterampilan dalam bekerja, dan ketepatan mengerjakan tugas. Penilaian kinerja yang dilakukan adalah hasil dari penilaian yang dilakukan langsung oleh masing-masing kepala divisi dan diserahkan ke bagian SDM untuk diolah menjadi sebuah data penilaian kinerja karyawan. Namun setelah dilakukan *pra-survey* dan dari beberapa data yang diperoleh menunjukkan indikasi adanya kinerja karyawan yang kurang memenuhi sasaran dan target yang ditetapkan oleh

perusahaan. Karena menurut penjelasan kepala HRD (*Human Resource Development*) PT. Madubaru PG/PS Maduksimo target kinerja karyawan yang diharapkan perusahaan adalah dengan memperoleh nilai kumulatif dari BS (Baik Sekali) dan B (Baik), minimal 50% atau setengah jumlah karyawan di perusahaan pada setiap periode penilaian seperti data yang telah disajikan pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS

Madukismo Periode 2011 hingga 2015

Tahun	2011	2012	2013	2014	2015
Jumlah Karyawan	283	292	310	330	325
BS	0%	0%	0%	0%	0,3%
B	22,26%	71,91%	56,78%	47,27%	49,53%
C	76,69%	27,39%	42,58%	50,90%	48,92%
K	1,07%	0,70%	0,64%	1,81%	1,23%

(Sumber: Bagian SDM PT Madubaru PG/PS Madukismo Periode 2011 - 2015

yang diolah penulis pada tahun 2016.)

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa tahun 2011 menunjukkan nilai kumulatif BS dan B sebesar 22,26%, masih jauh dari target yang ditetapkan oleh perusahaan. Namun pada tahun 2012 mengalami kenaikan yang signifikan yaitu sebesar 71,91% dan sudah memenuhi target perusahaan. Sedangkan pada tahun 2013 kinerja karyawan mengalami penurunan, namun masih mampu memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, karena nilai kumulatif BS dan B sebesar 56,78%, namun pada tahun 2014 kinerja karyawan mengalami penurunan, dapat dilihat dari nilai kumulatif BS dan B kurang dari target yang ditetapkan yaitu hanya sebesar 47,27%. Pada tahun 2015 hanya ada sedikit peningkatan kinerja karyawan

namun masih belum memenuhi target perusahaan karena nilai kumulatif dari BS dan B sebesar 49,83%. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap tahunnya kinerja karyawan masih tidak stabil (*fluktuatif*).

Menidaklanjuti data yang diperoleh oleh penulis dari hasil *pra-survey* yang dimulai pada tanggal 10 oktober, penulis melakukan wawancara lanjutan pada tanggal 19 Oktober 2016 terhadap 20 karyawan yang bekerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo, penulis melakukan wawancara terhadap 20 karyawan secara acak dari tiap divisi yang ada di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Wawancara dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut saat bekerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Wawancara tersebut dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan kinerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo belum memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan data yang diperoleh dari hasil wawancara terhadap 20 karyawan yang bekerja PT Madubaru PG/PS Madukismo:

Tabel 2. Data *pra-survey* terhadap 20 Karyawan Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo

No	Faktor yang Mempengaruhi	Jumlah Responden
1	Insentif	3
2	Kepuasan kerja	2
3	Kepemimpinan	3
4	Lingkungan Kerja	7
5	Motivasi Kerja	5

(Sumber: Data primer yang diolah penulis pada tahun 2016)

Hasil *pra-survey* terhadap beberapa karyawan menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain Motivasi Kerja, Kepuasan kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Insentif. Faktor terbesar yang memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dengan jumlah responden 7 orang. Yang kedua adalah motivasi kerja dengan jumlah responden 5 orang. Kemudian 6 responden memilih insentif dan kepemimpinan, masing-masing 3 responden. Sedangkan kepuasan kerja mendapat jumlah responden 2 orang.

Dengan demikian yang dianggap mempengaruhi kinerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan. Memang lingkungan kerja di perusahaan sangat mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap

kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para karyawan, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran karyawan yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus-menerus. Nitisemito (1992) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut : 1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja. Oleh karena itu perusahaan haruslah menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti tata ruang kantor yang nyaman, penerangan yang cukup, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, suasana kerja karyawan yang kondusif, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dan dapat membuat karyawan merasa nyaman dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil *pra-survey* penulis, lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja, berdasarkan indikator lingkungan kerja Nitisemito sebagai berikut : 1) Suasana kerja 2) Hubungan dengan rekan kerja 3) Tersedianya fasilitas kerja. Tata ruang terlihat kurang nyaman, satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi / bagian. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Hubungan antar karyawan sudah terlihat cukup baik dan tercipta suasana yang menyenangkan dan kondusif. Namun, saat jam kerja menunjukkan pukul 09.00 keatas, kantor akan terasa kosong dan sepi, sehingga karyawan akan merasa sedikit jemu dan kinerja

pun akan sedikit menurun. Mereka cenderung sibuk dengan kegiatannya masing-masing seperti bermain *handphone* dan komputer. Adapula yang memilih untuk meninggalkan ruangan dan mencari kegiatan lain seperti mengunjungi temannya di divisi lain ataupun mencari alasan untuk meninggalkan kantor sebentar. Suhu udara berbeda di tiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak, pada kantor yang tidak ber-AC udara terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan lokasi pabrik. Selain suhu udara yang panas, terlalu dekatnya dengan pabrik juga menyebabkan gangguan suara bising yang berasal dari pabrik.

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja dari para karyawan tersebut juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2003) “Motivasi kerja sangatlah penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi”. Seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan berdampak positif pada kinerja. Seseorang dikatakan memiliki motivasi kerja yang tinggi, apabila seseorang tersebut memiliki alasan yang kuat untuk mencapai apa yang ditargetkan perusahaan dengan mengerjakan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai apa yang diharapkan perusahaan.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan kurang memiliki informasi yang jelas apakah pekerjaan mereka memiliki dampak positif terhadap para penerima manfaatnya yaitu individu atau kelompok yang dilayani organisasi

(Blau & Scott, 1962; Katz & Kahn, 1966). Menurut McClelland (1961) dalam Steers dan Braunstein (1976) indikator motivasi kerja antara lain adalah *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi).

Kebutuhan *berprestasi*, dari hasil *pra-survey* penulis di PT Madubaru PG/PS Madukismo karyawan masih merasakan kurang puas dalam pemenuhan kebutuhan tersebut, McClelland menemukan bahwa individu dengan prestasi tinggi membedakan diri mereka dari individu lain menurut keinginan mereka untuk melakukan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi-situasi dimana bisa mendapatkan tanggung jawab pribadi guna mencari solusi atas berbagai masalah, bisa menerima umpan balik yang cepat tentang kinerja sehingga dapat dengan mudah menentukan apakah mereka berkembang atau tidak, dan di mana mereka bisa menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang. Sedang di PT Madubaru tidak ada hal yang dapat membuat para karyawan untuk berprestasi tinggi, karena karyawan yang berpresasasi dan tidak akan diperlakukan sama tanpa ada hal lebih yang akan diperoleh oleh karyawan yang berprestasi, seperti kenaikan pangkat ataupun reward.

Kebutuhan afiliasi, berdasarkan hasil *pra-survey* dan wawancara dengan beberapa karyawan mengenai kebutuhan afiliasi di PT Madubaru PG/PS Madukismo masih dibilang kurang baik, dapat dilihat dari hubungan antar karyawan, masih ada masalah senioritas di PT Madubaru. Seringkali karyawan yang sudah bisa dianggap senior meninggalkan kantor ataupun pulang lebih dahulu dari karyawan lain. Hal ini menyebabkan pekerjaan karyawan tersebut dilimpahkan

kepada karyawan lain, sehingga pekerjaan pun akan selesai tidak sesuai dengan waktu yang diberikan oleh perusahaan.

Dengan kinerja karyawan yang baik, tentunya karyawan menginginkan jabatan ataupun *reward* yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di PT Madubaru kenaikan jabatan ataupun *reward* sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama puluhan tahun. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada kepala HRD (*Human Resource Development*) PT. Madubaru PG/PS Maduksimo, penulis mendapatkan penjelasan dari kepala HRD (*Human Resource Development*) PT. Madubaru PG/PS Maduksimo bahwa akan dilakukan kenaikan apabila terdapat kekosongan jabatan dan karyawan mengundurkan diri, setelah terjadi hal tersebut kemudian perusahaan baru akan mencari karyawan untuk mengisi kekosongan ada. Kemudian dilakukan wawancara kepada beberapa karyawan yang bekerja di PT Madubaru.

Terdapat pula masalah terkait kepemimpinan di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Masalah tersebut diidentifikasi dari *pra-survey* yang dilakukan penulis dan wawancara dengan beberapa karyawan. Berdasarkan *pra-survey* dan wawancara yang dilakukan penulis menjelaskan bahwa pemimpin mereka kurang peka dalam mengkoordinasi. Contohnya seperti saat ada karyawan baru di salah satu bagian, supervisor hanya akan menjelaskan peraturan umum dari perusahaan kepada karyawan tersebut, dan mengenai tugas yang akan dilakukan oleh karyawan tersebut akan dijelaskan oleh karyawan lama. Hal ini mengakibatkan hubungan antara karyawan dan pemimpin terlihat kurang harmonis.

Selain masalah-masalah yang sudah dijelaskan diatas, terdapat pula masalah terkait kepuasan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Berdasarkan hasil prasurvey, karyawan menyatakan bahwa belum ada upaya dari perusahaan untuk meningkatkan hubungan kerja antar karyawan dan atasan. Interaksi antar karyawan dan atasan masih sedikit, sehingga terkesan kurang akrab. Pekerjaan yang kurang bervariasi dan monoton juga memberikan efek jenuh pada karyawan, sehingga kepuasan karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri masih rendah.

Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, hal tersebut diatas tentunya harus segera dibenahi agar para karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo dapat bekerja dengan maksimal dan memenuhi sasaran dan target yang ditentukan perusahaan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang diinginkan dan memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo ”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada, antara lain:

1. Kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo belum sesuai dengan sasaran atau target perusahaan karena nilai yang ditunjukkan masih tidak stabil (periode 2013 sampai 2015).
2. Lingkungan kerja yang ada belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh karyawan
3. Karyawan kurang memiliki motivasi untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Sulitnya mendapatkan kenaikan jabatan ataupun *reward* bagi karyawan PT. Madubaru PG/PS Madukismo.
5. Karyawan merasa pemimpin mereka kurang peka dalam mengkoordinasi.
6. Kepuasan karyawan masih rendah terhadap pekerjaannya.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai faktor-faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, penulis memfokuskan penelitian ini pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

D. Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah disebutkan, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih lanjut dan memberikan informasi secara empiris tentang seberapa besar pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah serupa.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, Whitmore (1997) mengartikannya kinerja secara sederhana. Sedangkan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan kata lain bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Menurut Gibson (1996) kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku. Kinerja karyawan adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan (Simamora: 2004). King dalam Candiasa (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya As'ad dalam Agustina (2002) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya.

Brahmasari (2005) mengemukakan bahwa kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang

diinginkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Manajemen kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga kedua tujuan tersebut bertemu. Kinerja juga dapat merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur.

Dari definisi yang telah disampaikan diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja disini adalah berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas (Swasto, 1996;Dharma, 1985).

Menurut Desler (1992), penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dan prestasi kerja yang diharapkan darinya. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai secara fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, disiplin, hubungan kerja, atau hal – hal khusus sesuai dengan bidang dan tingkatan pekerjaan. Faktor – faktor penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran;
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi;
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
4. Kehadiran, meliputi ketepatan waktu, disiplin, dapat dipercaya / diandalkan;
5. Konservasi, meliputi pencegahan pemborosan, kerusakan, dan pemeliharaan peralatan.

Dalam penilaian kinerja karyawan, kriteria dalam pengukuran harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dinilai. Lebih lanjut dijelaskan oleh Faustino Gomes dalam Nugroho (2006) terdapat dua kriteria pengukuran performa atau kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Pengukuran berdasarkan hasil akhir (*result-based performance evaluation*). Dalam kriteria pengukuran ini, tujuan organisasi ditetapkan oleh pihak manajemen atau kelompok kerja, kemudian karyawan dipacu dan dinilai performanya berdasarkan seberapa jauh karyawan mencapai tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan. Kriteria pengukuran ini mengacu pada konsep *manajement by objective* (MBO). Keuntungannya adalah adanya kriteria-kriteria dan target kinerja yang jelas dan secara kuantitatif dapat diukur. Namun demikian, kelemahan utama adalah dalam praktik

kehidupan organisasi, banyak pekerjaan yang tidak dapat diukur secara kuantitatif sehingga dianggap mengabaikan dimensi-dimensi kinerja yang sifatnya non kuantitatif.

- 2) Pengukuran berdasarkan perilaku (*behaviour-based performance evaluation*). Pengukuran berdasarkan perilaku condong pada aspek kualitatif daripada kuantitatif yang terukur. Pengukuran berdasarkan perilaku umumnya bersifat subyektif dimana diasumsikan karyawan dapat menguraikan dengan tepat kinerja yang efektif untuk dirinya sendiri maupun untuk rekan kerjanya. Kelemahan utama kriteria pengukuran ini adalah rentan terhadap bias pengukuran karena kinerja diukur berdasarkan persepsi.

Perusahaan perlu mengukur kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja karyawannya. Untuk mengukur kinerja karyawan, dibutuhkan indikator - indikator yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Ranupandojo dan Suad (1984) mengemukakan empat indikator untuk mengukur kinerja pegawai :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan hasil kerja.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Hal yang perlu diperhatikan dalam kuantitas kerja adalah bukan hasil rutin akan tetapi seberapa cepat pekerjaan tersebut dapat diselesaikan.

3) Sikap

Sikap pegawai terhadap organisasi, pimpinan maupun rekan kerja.

4) Keandalan

Dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan atau bagaimana kemampuan pegawai dalam memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

Menurut Wirawan (2009) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan rekan kerja.

3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

Efek kinerja, Menurut Umam (2010), beberapa efek dari adanya kinerja adalah:

- 1) Pencapaian target, Pada saat pegawai dan pimpinan bertindak efektif dengan energy positif, untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab masingmasin sesuai dengan arahan dari tarrget. Maka pada saat itu, energi positif setiap orang akan berkolaborasi dan berkontribusi untuk menghasilkan karya dan kinerja terbaik.
- 2) Loyalitas pegawai, Loyalitas memiliki beberapa unsur, yaitu adanya sikap kesetiaan, kesadaran melaksanakan tanggung jawab, serta berusaha menjaga nama baik perusahaan. semakin tinggi tingkat loyalitasnya, maka akan semakin baik kinerja pegawai tersebut.
- 3) Pelatihan dan Pengembangan, Semakin baik kinerja pegawai, semakin mudah dalam pelatihan dan pengembangan. Sebaliknya, bila semakin buruk kinerja pegawai tersebut, akan semakin tinggi kebutuhan pegawai tersebut untuk mendapatkan pelatihan dan pengembangan.
- 4) Promosi, Kinerja dapat digunakan sebagai salah satu pertimbangan untuk promosi pegawai.

- 5) Berperilaku Positif, Mendorong orang lain agar berperilaku positif atau memperbaiki tingkatan mereka yang berada di bawah standar kinerja.
- 6) Peningkatan Organisasi, Memberikan dasar yang kuat bagi pembuatan kebijakan untuk peningkatan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan (*reward system*). Dengan penyusunan organisasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang baik pula, seperti yang diungkapkan oleh Sarwoto (1991) bahwa suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. Dari pendapat tersebut dapat diterangkan bahwa terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang

dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

Menurut Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Alex S. Nitisemito 2002). Menurut Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Komarudin (2002) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial - kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungsn kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001).

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut para ahli ada beberapa indikator-indikator dalam lingkungan kerja, berikut indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2002) :

- 1) Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996).

- 2) Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja, Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Faktor-faktor lingkungan kerja, menurut Alex S. Nitisemito (1992) faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- 1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan

bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini

keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Efek lingkungan kerja, Soetjipto (2004) menyatakan beberapa pengaruh atau dampak dari lingkungan kerja, antara lain:

- 1) Kenyamanan karyawan, Kenyamanan dalam bekerja biasanya akan berdampak pada kualitas kerja seseorang. Oleh karena itu, ketika kenyamanan karyawan telah diterima dengan baik dalam arti lingkungan kerja mendukung, maka karyawan akan maksimal dalam bekerja.
- 2) Perilaku karyawan, Perilaku kerja yaitu dimana orang-orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Sikap yang diambil oleh pekerja untuk menentukan apa yang

akan mereka lakukan di lingkungan tempat kerja mereka. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah. Misalnya dengan menurunnya kedisiplinan, munculnya keinginan untuk keluar dari perusahaan, tanggung jawab yang rendah, serta meningkatnya absensi.

- 3) Kinerja karyawan, Jika kondisi kerja karyawan terjamin maka akan berdampak pada naiknya kinerja karyawan secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menurun ketika perusahaan tidak memperhatikan fasilitas pendukung karyawannya dalam bekerja. Ketersediaan fasilitas dapat menyokong kinerja karyawan agar semakin baik.
- 4) Tingkat stres karyawan, Lingkungan yang tidak kondusif akan berpengaruh terhadap tingkat stres karyawan. Ketika karyawan tidak dapat mengatasi stresnya dengan baik, bisa berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

3. Motivasi Kerja

Mangkunegara (2004) mendefinisikan motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam

kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (1) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (2) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (3) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (4) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Berikut indikator motivasi kerja yang dikembangkan oleh McClelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976), yaitu:

1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi)

Kemampuan karyawan untuk mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.

2) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan)

Kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya.

3) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi)

Keinginan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

Menurut Chidi (2012) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, antara lain adalah:

- 1) Bonus, Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.
- 2) Insentif, Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.
- 3) Insentif Khusus Individu, Perusahaan dapat memberikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.
- 4) Status atau Jabatan, Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.
- 5) Apresiasi dan Pengakuan, Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Puji tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.
- 6) Pendeklegasian wewenang, Pendeklegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan harus tahu bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.

- 7) Kondisi Kerja, Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.
- 8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.
- 9) *Job Enrichment*, Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan. Misalnya, seorang eksekutif yang terlibat dalam penyusunan dan penyajian laporan kinerja juga mungkin diminta untuk membuat rencana kinerja.
- 10) Hubungan *Cordial* atau Ramah, Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi. Ini pasti akan memotivasi karyawan.
- 11) Faktor-faktor yang lain, Ada beberapa faktor lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan pekerjaan yang layak, promosi yang tepat dan transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, dan jam kerja fleksibel.

Efek dari motivasi kerja, Menurut Hasibuan (2005) tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

- 1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

- 2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
- 3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
- 4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- 5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
- 6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai.
- 7) Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 8) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.
- 9) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.

B. Penelitian yang Relevan

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Arini, Mukzam dan Ruhana (2015) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%.

Kemudian dalam penelitian yang dilakukan oleh Masruli (2015) yang berjudul Pengaruh Incentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri, ada pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di pabrik gula Ngadiredjo Kediri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial ataupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Gula (PG) Ngadiredjo. Dengan hasil uji variabel lingkungan kerja sebesar 3,5%.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Husain, Nani dan Abdul (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo, menunjukkan hasil dimana variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan sebesar 34,81% variabilitas mengenai kinerja karyawan pada PT.Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo dapat diterangkan oleh motivasi kerja yang diterapkan.

C. Kerangka Berpikir

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sihombing (2004) lingkungan kerja adalah “Faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.” Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

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

Masalah lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo perlu menjadi perhatian penting. Tata ruang yang terlihat kurang nyaman dikarenakan satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi / bagian. Terlalu dekatnya dengan pabrik yang menyebabkan gangguan suara bising dan bau yang kurang sedap akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang memuaskan. Hal itu menyebabkan karyawan kurang nyaman untuk melakukan pekerjaan lebih baik

lagi guna meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas maka ditemukan Hipotesis ke 1 yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain faktor lingkungan kerja, motivasi kerja juga cukup memiliki pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis seperti sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Motivasi kerja merupakan salah satu permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo masih merasakan kurang puas dalam beberapa hal dalam bekerja. Seperti kesempatan untuk kenaikan jabatan ataupun *reward* yang lebih tinggi dari sebelumnya. Namun di PT Madubaru kenaikan jabatan ataupun *reward* sulit didapatkan walaupun kinerja karyawan meningkat atau sudah bekerja selama puluhan tahun. Para karyawan juga masih belum puas dengan kebutuhan *fisiologis* yang tidak terpenuhi, seperti kurangnya kamar mandi yang bersih untuk karyawan, kurangnya tempat istirahat dan makan bagi para karyawan. Sehingga para karyawan

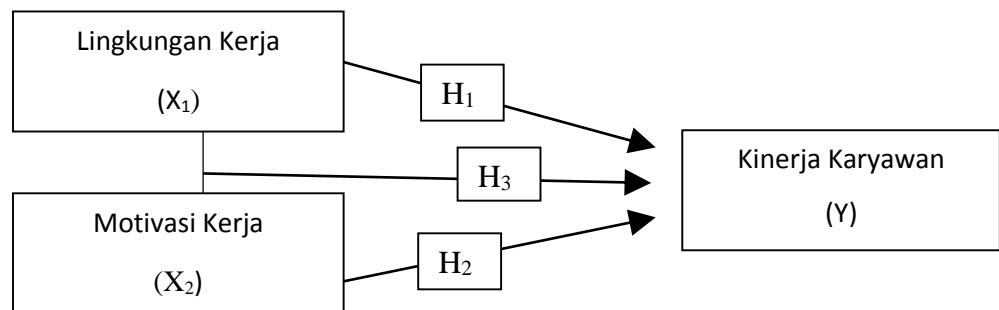
harus pergi keluar area perusahaan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Hal itu menyebabkan karyawan kurang termotivasi untuk melakukan pekerjaan lebih baik lagi guna meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan uraian di atas maka ditemukan Hipotesis ke 2 yaitu motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik haruslah disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dan motivasi karyawan yang tinggi. Sebab apabila lingkungan kerja nyaman namun tidak ada motivasi yang tinggi untuk bekerja dari para karyawan, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman semata dan kinerja pun tidak akan baik. Apabila motivasi karyawan tinggi tanpa diiringi dengan lingkungan kerja yang nyaman atau sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja namun tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena merasa jemu saat bekerja yang dibabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka. Dari penjelasan tersebut penulis menentukan hipotesis ke 3 yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka paradigma penelitian tentang hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

- H₁ : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil (Umar, 2000). Berdasarkan pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, dan kerangka berpikir, maka formulasi hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Madu Baru PG/PS Madukismo, yaitu:

- a. H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- b. H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- c. H₃ : Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Menurut Singarimbun (2006), penelitian survei adalah suatu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok. Menurut Sugiyono (2010), pengumpulan data pada penelitian survei dilakukan dengan menggunakan instrumen atau wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responen.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di PT Madubaru PG/PS Madukismo yang beralamat di kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Waktu

Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2016 - Februari 2017.

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan batasan-batasan yang dipakai untuk menghindari interpretasi berbeda dari variabel yang dipakai. Variabel penelitian adalah hal-hal yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai (Sekaran, 2006). Penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*) (Y)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja yang dilakukan oleh karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, dan keandalan.

2. Variabel bebas (*Independent Variable*) (X)

a. Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berupa: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, dan imbalan

(reward system). Lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah hal-hal yang memengaruhi karyawan tetap pada PT Madubaru PG/PS Madukismo dalam melaksanakan pekerjaannya, baik fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja.

b. Motivasi Kerja (X₂)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang ada pada karyawan karyawan PT Madu Baru PG/PS Madukismo yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah kondisi motivasi kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penilitan ini adalah *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *Need for power* (kebutuhan kekuasaan), *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi).

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Madubaru PG/PS Madukismo yang tersebar di delapan divisi, yaitu divisi SDM dan umum, divisi akuntansi keuangan, divisi satuan pengawas intern (SPI), divisi pemasaran, divisi instalasi, divisi tanaman, divisi pabrikasi dan divisi pabrik spirtus, berjumlah 325 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Proportional sampling*. Metode *Proportional sampling*, yaitu metode di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Hair, Anderson, Tatham & Black (1998) merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 21 item pertanyaan, maka jumlah sampel yang diambil adalah $21 \times 5 = 105$. Idealnya penelitian ini menggunakan 105 orang responden, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan 110 orang responden.

Tabel 3. Pembagian Sampel/Responden di Setiap Divisi

Divisi	SDM dan Umum	Akuntansi dan Keuangan	SPI	Pemasaran	Instalasi	Tanaman	Pabrikasi	Pabrik Spiritus
Jumlah	15	15	5	15	15	15	15	15

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005). Indikator-indikator yang digunakan dijabarkan dalam pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam angket. Responden diminta untuk memberikan jawabannya dengan cara memberi tanda *check list* () pada kolom jawaban yang disediakan.

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian adalah pengukuran dengan skala *Likert*, dengan perhitungan skor sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) 5 poin.
- b. Setuju (S) 4 poin.
- c. Kurang Setuju (KS) 3 poin.
- d. Tidak Setuju (TS) 2 poin.
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja dalam bentuk angket. Instrument yang digunakan mengadopsi dari penelitian sebelumnya. Angket yang disajikan berisi 21 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang kinerja, 6 pertanyaan tentang lingkungan kerja dan 10 pertanyaan tentang motivasi kerja. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan

agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dandikoreksi. Kisi-kisi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

. Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No. Item
Kinerja Karyawan Ranupandojo dan Suad (1984)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Sikap 4. Keandalan	1 2 3,4 5
Lingkungan Kerja Nitisemito (2002)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja	1,2 3 4,5,6
Motivasi Kerja McClelland 1961 dalam Steers dan Braunstein, (1976)	1. Kebutuhan prestasi (<i>need for achievement</i>). 2. Kebutuhan kekuatan (<i>need for power</i>) 3. Kebutuhan hubungan (<i>need for affiliation</i>)	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10

G. Uji Instrumen

Agar data yang diperoleh dengan kuesioner dapat valid dan reliable maka perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner terhadap butir-butir pernyataan sehingga dapat diketahui layak tidaknya untuk pengumpulan data. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak atau tidaknya digunakan untuk pengumpulan data.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA).

Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Peneliti harus paham bahwa semakin besar sampel menyebabkan *Barlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0

sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0.05 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan komputer *SPSS 20*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 (0,5) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan 0,5 berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel. Hasil uji CFA ditunjukkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji CFA

No	Variabel	Item Pertanyaan	1	2	3
1	Lingkungan Kerja	LK1	0,781		
		LK2	0,896		
		LK3	0,909		
		LK4	0,891		
		LK5	0,892		
		LK6	0,742		
2	Motivasi Kerja	MK1	0,866		
		MK2	0,924		
		MK3	0,907		
		MK4	0,917		
		MK5	0,808		
		MK6	0,796		
		MK7	0,499		
		MK8	0,879		
		MK9	0,895		
		MK10	0,812		
3	Kinerja Karyawan	KK1		0,728	
		KK2		0,905	
		KK3		0,521	
		KK4		0,896	
		KK5		0,912	

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Tabel 5 menunjukkan bahwa terdapat satu butir pertanyaan yang gugur yaitu motivasi kerja 7 karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5.

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a) *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai faktor *loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity*

diterima jika nilai AVE di atas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981).

Nilai AVE pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,852; variabel motivasi kerja sebesar 0,830; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,792; sehingga nilai ini menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Lingkungan Kerja	3,51	0,52	0,852	0,947		
Motivasi Kerja	3,39	0,37	0,830	0,390**	0,960	
Kinerja Karyawan	3,51	0,46	0,792	0,609**	0,608**	0,906

Sumber : Data primer yang diolah 2017

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

b) *Divergent Validity*

Divergent validity digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergen validity* diukur dengan nilai korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak dan *discriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai korelasi dan nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai korelasi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,390; motivasi kerja sebesar 0,609; dan kinerja karyawan sebesar 0,608; dimana nilai korelasi tersebut kurang dari 0,85. Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada tabel 7 yang mana nilai dari variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan kurang dari 0,85 sehingga menunjukkan bahwa ketiga

variabel tersebut berbeda. Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *discriminant validity* di bawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel tidak tumpang tindih.

Tabel 7. Average Variance Extracted, Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	1	2	3
Lingkungan Kerja	0,852	0,152	0,371
Motivasi Kerja	0,409	0,830	0,369
Kinerja Karyawan	0,658	0,651	0,792

Keterangan:

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

2. Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*.

Dengan metode *Alpha Cronbach*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. Nilai koefisien yang kurang dari 0,6

menunjukkan bahwa keandalan konsistensi internal yang tidak reliabel (Arikunto, 2010).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,947	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,960	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,906	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2017

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0,7.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk analisis data adalah SPSS *for window* versi 20. SPSS (*statistical package for social sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisa sebuah data dengan analisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, *sum*, *range*, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2011). Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada

kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori, yaitu: tinggi, sedang dan rendah.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

H_0 : data residual berdistribusi normal.

H_a : data residual tidak berdistribusi normal.

Jika data memiliki tingkat signifikansi lebih besar dari 0.05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga dikatakan data berdistribusi normal (Ghazali, 2011).

b. Uji Linearitas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghazali, 2011). Jika memiliki signifikansi > 0.05 pada *Deviation from Linearity* sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95% tidak terjadi penyimpangan signifikan terhadap linearitas. Sehingga data sudah memenuhi asumsi klasik linearitas sebagai prasyarat analisis regresi linear.

c. Uji Multikolineritas

Uji ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya variable independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011). Uji ini pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 maka model dapat dikatakan bebas dari multikolineritas.
- 2) Jika antar variabel independen terdapat nilai korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0.09) maka hal ini merupakan indikator adanya multikolinieritas.
- 3) Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi dependen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual (Santosa dan Ashari, 2005). Ada beberapa metode pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji Park, Uji Glesjer, melihat Pola Grafik Regresi dan Uji Koefisien Spearman.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = c + \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + R \dots \text{(IV)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

c = Konstanta

1, 2 = Koefisien Regresi

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

R = Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta

tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

b. Uji Delta Koefisien Determinasi (R^2)

Delta koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (R^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Delta koefisien determinasi (R^2) biasa disebut juga dengan *R Square Change* merupakan selisih dari *Adjusted R Square* pada suatu baris terhadap baris sebelumnya (Kim, J. and F.J. Kohout (1975) dalam BPS United Nation Population Fund (2015)).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Perkembangan Perusahaan

PT. Madubaru yang terletak di daerah Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai usaha pokok Pabrik Gula dan Pabrik Spiritus yang terkenal dikalangan masyarakat luas dengan sebutan PG/PS Madukismo dengan potensi dan peluang pengembangan usaha yang potensial masih memiliki kesempatan tumbuh dan berkembang menjadi suatu perusahaan Agro Industri yang berbasis tebu dan dikelola secara profesional dan inovatif untuk menghadapi persaingan bebas diera globalisasi dengan petani sebagai mitra sejati.

Dengan menggunakan setrategi bisnis Overal Cost Leadership pada usaha pokok dan strategi bisnis *differensiasi* pada *diversifikasi* usaha maka PT. Madubaru siap menghadapi persaingan khususnya tahun 2009 dan tahun-tahun mendatang. PT. Madubaru dengan kepemilikan saham 65% Sri Sultan Hamengku Buwono X (Kraton Ngayogjokarto Hadiningrat) dan 3 PT. Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI), serta pelaksanaan konsep *Good Corporate Governance (GCG)* secara konsisten akan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat, petani tebu, dan juga investor yang menanamkan modalnya.

2. Sejarah PT Madubaru PG/PS Madukismo

a. PG/PS Madukismo

PG/PS Madukismo adalah satu satunya Pabrik Gula dan Pabrik Alkohol/Spiritus di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta yang mengemban tugas untuk Mensukseskan program pengadaan pangan Nasional, Khususnya Gula Pasir, Sebagai Perusahaan padat karya banyak menampung tenaga kerja dari Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Dibangun pada tahun 1955 atas prakarsa Sri Sultan Hamengku Buwono IX. Diresmikan pada anggal 29 Mei 1958 oleh Presiden RI pertama Ir.Soeckarno. Pabrik Gula memulai produksi pada tahun 1958 dan Pabrik Spiritus memulai produksi pada tahun 1959.

b. Lokasi

Di atas Bangunan Pabrik Gula Padokan (satu diantara 17 Pabrik Gula di DIY yang di bangun pada pemerintahan Belanda tetapi dibumihanguskan pada masa pemerintahan Jepang), yang terletak di desa Padokan, Kelurahan Tirtonirmolo, Kecamatan Kasihan, Kabupaten Bantul, Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

c. Kontraktor Utama

Machine Fabriek Sangerhausen, Jerman Timur.

d. Status Perusahaan

Perseroan Terbatas, didirikan tanggal 14 Juni 1955, diberi nama “Pabrik-Pabrik Gula Madubaru PT” (P2G. Madubaru PT). Memiliki 2

Pabrik, Pabrik Gula (PG) Madukismo dan Pabrik Alkohol/Spiritus (PS) Madukismo.

e. Pemilik Saham

Pada Awal berdiri 75% milik Sri Sultan Hamengku Buwono IX,25% Milik Pemerintah RI (Departemen Pertanian RI)Saat Ini telah dirubah Menjadi 65% Milik Sri Sultan Hamengku Buwono X, 35% Milik Pemerintah yang dikuasakan kepada PT.Rajawali Nusantara Indonesia (PT. RNI).

f. Kronologi Status Perusahaan dan Perubahan Management

- 1) Th.1955-1962 Perusahaan Swasta (PT)
- 2) Th. 1962-1966 BPU-PPN Bubar.

PG-PG di Indonesia boleh memilih tetap sebagai Perusahaan Negara atau keluar menjadi Perusahaan Swasta (PT). PT. Madubaru memilih untuk menjadi Perusahaan Swasta.

- 3) Th. 1966-1984 PT. Madubaru kembali menjadi Perusahaan Swasta dengan Susunan Direksi yang dipimpin oleh Hamengku Buwono IX sebagai Presiden Direktur.
- 4) Tanggal 4 Maret 1984-24 Februari 2004 diadakan kontrak management dengan PT.Rajawali Nusantara Indonesia (PT.RNI).
- 5) Tanggal 2 Februari 2004-sekarang PT. Madubaru menjadi perusahaan mandiri yang dikelola secara *professional* dan *independent*.

3. Visi dan Misi PT Madubaru PG/PS Madukismo

a. Visi

Menjadikan PT. Madubaru (PG/PS Madukismo) perusahaan Agro Industri yang unggul di Indonesia dengan menjadikan Petani sebagai mitra sejati

b. Misi

- 1) Menghasilkan Gula dan Ethanol yang berkualitas untuk memenuhi permintaan masyarakat dan industri di Indonesia
- 2) Menghasilkan produk dengan memanfaatkan teknologi maju yang ramah lingkungan, dikelola secara profesional dan inovatif, memberikan pelayanan yang prima kepada pelanggan serta mengutamakan kemitraan dengan petani.
- 3) Mengembangkan produk/bisnis baru yang mendukung bisnis inti.
- 4) Menempatkan karyawan dan *stakeholders* lainnya sebagai bagian terpenting dalam proses penciptaan keunggulan perusahaan dan pencapaian *shareholder values*.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar: (1) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, (2) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo, dan (3) lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan

tetap PT Madubaru PG/PS Madukismo berjumlah 110 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: usia, jenis kelamin, dan pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

1) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percentase (%)
21-30 tahun	20	18,2
31-40 tahun	45	40,9
41-50 tahun	31	28,2
>50 tahun	14	12,7
Jumlah	110	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 18,2%, karyawan yang berusia antara 31-

40 tahun sebanyak 40,9%, karyawan yang berusia antara 41-50 tahun 28,2%, dan karyawan yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 12,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo berusia antara 31-40 tahun (40,9%), artinya pada rentang usia 31-40 tahun karyawan memiliki pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi, dan ketrampilan yang menjadi faktor utama keunggulan dalam bekerja.

2) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase (%)
Laki-Laki	67,3
Perempuan	32,7
Jumlah	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 67,3% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 32,7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo berjenis kelamin laki-laki (67,3%), karena karyawan laki-laki bersedia bekerja lebih lama dan mencurahkan lebih banyak energi untuk kemajuan perusahaan.

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Percentase (%)
SMP	3,6
SMA	22,7
Diploma	31,8
Sarjana	41,8
Jumlah	100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 10 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 3,6%, karyawan yang berpendidikan SMA sebanyak 22,7%, karyawan yang berpendidikan Diploma sebanyak 31,8%, dan karyawan yang berpendidikan Sarjana sebanyak 41,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo berpendidikan Sarjana (41,8%), artinya tingkat pendidikan Sarjana dapat menunjang profesi karyawan menjadi lebih baik karena karyawan dibekali teori dan praktik, serta mampu membangun relasi yang untuk kemajuan perusahaan.

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan terhadap variabel penelitian yang meliputi lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Lingkungan Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai minimum sebesar 14,00; nilai maksimum sebesar 28,00; mean sebesar 21,0727; dan standar deviasi sebesar 3,14689. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Percentase (%)
Tinggi	X ≥ 24,22	13,6
Sedang	17,93 ≤ X < 24,22	70,9
Rendah	X < 17,93	15,5
Jumlah		100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 11 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 13,6%, karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 70,9%, dan karyawan yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori rendah sebanyak 15,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu ada 70,9%. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo sudah cukup baik dimana suasana kerja tercipta secara kondusif, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, dan tersedianya fasilitas pendukung dalam bekerja.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 24,00; nilai maksimum sebesar 40,00; mean sebesar 30,5273; dan standar deviasi sebesar 3,31444. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 9 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Percentase (%)
Tinggi	X \geq 33,84	14,5
Sedang	27,21 \leq X $<$ 33,84	66,4
Rendah	X $<$ 27,21	19,1
Jumlah		100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 12 di atas menunjukkan bahwa karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 14,5%, karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 66,4%, dan karyawan yang merasakan motivasi kerja dalam kategori rendah sebanyak 19,1%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan merasakan motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu ada 66,4%. Hal ini berarti bahwa motivasi kerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo sudah cukup baik dimana karyawan memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan pribadi karyawan dan mewujudkan tujuan organisasi.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 12,00; nilai maksimum sebesar 22,00; mean sebesar 17,5364; dan standar deviasi sebesar 2,30944. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Percentase (%)
Tinggi	X \geq 19,85	21,8
Sedang	15,23 \leq X $<$ 19,85	57,3
Rendah	X $<$ 15,23	20,9
Jumlah		100,0

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 13 di atas menunjukkan bahwa karyawan dengan kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 21,8%, karyawan dengan kinerja dalam kategori sedang sebanyak 57,3%, dan karyawan dengan kinerja dalam kategori rendah sebanyak 20,9%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu ada 57,3%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo sudah cukup baik, dimana untuk mencapai hasil kerja yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005: 68). Dalam penelitian ini, menggunakan uji *kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,197	Normal
Motivasi Kerja	0,272	Normal
Kinerja Karyawan	0,162	Normal

Sumber: Data Primer 2017

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($sig > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal, artinya variabel-variabel dalam penelitian mempunyai sebaran distribusi normal (Muhson, 2005: 58).

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari

0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,177	Linier
Motivasi Kerja	0,086	Linier

Sumber: Data primer 2017

Hasil uji linieritas pada tabel 15 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($\text{sig} > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier, artinya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear (garis lurus).

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,848	1,180	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,848	1,180	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2017

Dari tabel 16 di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *Glejser*. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastisitas terhadap model regresi pada penelitian ini.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,518	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,956	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2017

Tabel 17 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas, hal ini berarti bahwa model regresi tidak terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 19. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 ()	Model 2 ()	Model 3 ()	Model 4 ()
Usia	0,311***	0,288***	0,267***	0,251***
Jenis Kelamin	0,192**	0,130*	0,146**	0,094
Pendidikan	0,559***	0,498***	0,513***	0,462***
Lingkungan Kerja		0,216***		0,197**
Motivasi Kerja			0,188**	0,165**
R ²	0,735	0,767***	0,758**	0,785**
R ²	0,735	0,032	0,024	0,050

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

***p < 0,001; ** p < 0,01; * p < 0,05

Berdasarkan tabel 18 di atas hasil pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta () sebesar 0,216 dan p=0,000; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Kontribusi pengaruh

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,032 atau 3,2%.

b. Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui koefisien beta () sebesar 0,188 dan $p=0,002$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,024 atau 2,4%.

c. Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa koefisien beta () pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,197 dan $p=0,001$; dan koefisien beta () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,165 dan $p=0,004$; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,050 atau 5,0%.

Tabel 20. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti
3.	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

1. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai koefisien beta () sebesar 0,216 dan $p=0,000$; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,032 atau 3,2%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja PT Madubaru PG/PS Madukismo menunjuk pada hal-hal yang berada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di kantor. Kondisi lingkungan kerja lebih banyak tergantung dan diciptakan oleh pimpinan. Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja dalam perusahaan dapat berupa: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (gedung, toilet, dan tempat makan).

Lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan suasana kerja. Suasana kerja, adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan

kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Saydam, 1996). Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

Suasana kerja yang kondusif yang dapat meningkatkan kualitas kerja dan dapat mengurangi rasa bosan yang dirasakan oleh karyawan. Sebaliknya apabila suasana kerja buruk maka kinerja pun akan berkurang dan dapat menyebabkan rasa jemu berkelanjutan, dan dampaknya kembali pada penurunan kinerja yang sangat dapat mengganggu berjalannya perencanaan perusahaan. Suasana kerja yang baik timbul dari dalam diri sendiri yang didukung dengan upaya perusahaan dalam menciptakan kondisi yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo dapat ditunjukkan dengan kondisi hubungan karyawan dengan rekan kerja. Adanya hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan merasa nyaman bekerja di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat membentuk sikap positif antar rekan kerja. Adanya sikap yang positif karyawan dapat menciptakan kerjasama yang kuat dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap kerja yang positif juga menyebabkan tenaga kerja bekerja keras sehingga usaha yang dilakukan dalam bekerja cenderung menjadi efektif.

PT Madubaru PG/PS Madukismo memiliki fasilitas kerja yang lengkap yang digunakan karyawan untuk menunjang pekerjaannya. Fasilitas kerja atau peralatan yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja karena dapat mendukung kelancaran kerja. Fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang karyawan kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan. Bahkan dengan fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan kuantitas kerja dalam perusahaan, karena perusahaan dapat menghasilkan output melebihi target produksi yang ditetapkan.

Namun apabila dilihat dari tampilan fisik PT Madubaru PG/PS Madukismo memiliki tata ruang yang terlihat kurang nyaman, satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi/bagian. Sehingga bisa dibilang memiliki ruangan yang kurang nyaman. Suhu udara berbeda di tiap kantor, ada yang memiliki AC ada yang tidak, pada kantor yang tidak ber-AC udara terasa panas, hal ini juga efek dari terlalu dekatnya dengan lokasi pabrik. Selain suhu udara yang panas, terlalu dekatnya dengan pabrik juga menyebabkan gangguan suara bising yang berasal dari pabrik, terbatasnya jumlah tempat makan dan toilet.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Masruli (2015) yang berjudul “Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada

pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada karyawan di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri. Dengan hasil uji variabel lingkungan kerja sebesar 3,5%.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta () sebesar 0,188 dan p=0,002; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,024 atau 2,4%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Mangkunegara (2009) motivasi kerja sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna tujuan. Siagian (2002) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer.

Indikator pertama dari motivasi kerja adalah kebutuhan berprestasi (*need for achievement*). Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*) dapat mempengaruhi kualitas kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo. Karyawan PT Madubaru PG/PS yang antusias dan memiliki semangat kerja yang tinggi, cenderung untuk berprestasi lebih baik lagi.

Kebutuhan berprestasi akan mendorong karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sehingga karyawan dapat lebih berkualitas dalam bekerja.

Motivasi kerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo yang berupa kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*) dapat menciptakan keandalan karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan membuat karyawan berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya. Adanya kebutuhan kekuasaan untuk mendapatkan kedudukan yang baik dalam organisasi, membuat karyawan dapat diandalkan dalam setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian apabila kebutuhan akan kekuasaan ini dapat tercipta maka keandalan karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

Kebutuhan akan afiliasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Kebutuhan akan afiliasi merupakan kebutuhan karyawan untuk saling bersahabat dan mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan. Kebutuhan akan afiliasi merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Karyawan merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Karyawan yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi, karena mampu menciptakan sikap positif antar sesama karyawan.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arini, Mukzam, dan Ruhana (2015) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,7%.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien beta (β) pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,197 dan $p=0,001$; dan koefisien beta (β) pada variabel motivasi kerja sebesar 0,165 dan $p=0,004$; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) 0,050 atau 5,0%; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang, Whitmore (1997) mengartikannya kinerja secara sederhana. Hasibuan dalam Sujak (1990) dan Sutiadi (2003) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

Pencapaian kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo yang baik didukung oleh lingkungan kerja PT Madubaru PG/PS Madukismo yang nyaman bagi karyawan dan motivasi karyawan yang tinggi. Sebab apabila lingkungan kerja nyaman namun tidak ada motivasi yang tinggi untuk bekerja dari para karyawan, karyawan hanya akan menikmati lingkungan kerja yang nyaman semata dan kinerja pun tidak akan baik. Apabila motivasi karyawan tinggi tanpa diiringi dengan lingkungan kerja yang nyaman atau sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan, karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja namun tidak akan menikmati pekerjaannya tersebut karena merasa jemu saat bekerja yang dibabkan oleh lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan keinginan mereka.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Husain, Nani dan Abdul (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo, menunjukkan hasil dimana variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan sebesar 34,81% variabilitas mengenai kinerja karyawan pada PT.Pabrik Gula Gorontalo kecamatan tolangohula, kabupaten gorontalo dapat diterangkan oleh motivasi kerja yang diterapkan.

BAB V **SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () sebesar 0,216 dan $p=0,000$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,032 atau 3,2%.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () sebesar 0,188 dan $p=0,002$. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,024 atau 2,4%.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta () pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,197 dan $p=0,001$; dan koefisien beta () pada variabel motivasi kerja sebesar 0,165 dan $p=0,004$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (R^2) sebesar 0,050 atau 5,0%.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan sebesar 5,0%. Dengan demikian

masih terdapat 95,0% faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti: kemampuan kerja, insentif, dan kompetensi.

Variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang digunakan oleh penulis untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT Madubaru PG/PS Madukismo berpengaruh cukup kecil, yaitu sebesar 5%. Hal ini dikarenakan sebenarnya kondisi lingkungan kerja dan motivasi kerja para responden yang diteliti tidaklah sama. Karena responden berada di dalam sebuah divisi yang berbeda, sehingga keadaan lingkungan kerja dan motivasi kerja berbeda.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi PT Madubaru PG/PS Madukismo
 - a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja yang terletak pada indikator hubungan dengan rekan kerja mendapatkan skor terendah (351), oleh karena itu karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo hendaknya lebih menjalin hubungan dengan rekan kerja agar lebih terjalin rasa kekeluargaan sesama rekan kerja dan dapat tercipta kerjasama antar karyawan. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variabel motivasi kerja yang terletak pada indikator kebutuhan kekuatan (*need for power*)

mendapatkan skor terendah (323), oleh karena itu, karyawan disarankan untuk meningkatkan kebutuhan kekuatan (*need for power*) dengan cara mengerahkan semua kemampuan yang terbaik dalam organisasi, menyenangi setiap pekerjaan yang diberikan dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik. Dengan demikian apabila kebutuhan akan kekuasaan ini dapat tercipta maka kinerja karyawan semakin meningkat.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara:
 - a. Mengeksplorasi pengaruh variabel kontrol terhadap kinerja karyawan, dan melibatkan variabel lain seperti: kemampuan kerja, insentif, dan kompetensi.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada *stacholder* PT Madubaru PG/PS Madukismo seperti:
 - a. Karyawan
Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.
 - b. Pimpinan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan PT Madubaru PG/PS Madukismo dalam rangka meningkatkan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo.

DAFTAR PUSTAKA

- Abi, Sujak. (1990). *Kepemimpinan Manager (Eksistensi dalam perilaku Organisasi)*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Agustina, Harini. (2002). *Analisis Hubungan Antara Komitmen Karyawan Dengan Iklim Organisasi dan Performansi Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Corporate dan Divisi Network PT. TELKOM Indonesia, Tbk.)*. *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2 No. 2. Mei.
- Anyim, Chukwudi Francis, Odogwu Christopher Chidi and Adedehinbo Ekundayo Badejo. (2012). “*Motivation and Employees’ Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*”. *International Journal of Business Administration* Vol. 3, No. 1; January 2012.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta
- Arini, Mukzam, Ruhana. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Malang: Universitas Brawijaya.
- As’ad M. (1987). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Liberty.
- Blau, Scott (1962). *Formal Organization San Francisco*. *Journal of Applied Psychology*, 94(4). 927-944.
- BPS United Nation Population Fund. (2015). *Analisis Korelasi dan Regresi Linier. Artikel*. Jakarta.
- Brahmasari Ida Ayu. (2005). *Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos*, Surabaya: Disertasi Universitas Airlangga.
- Brahmasari Ida Ayu, Agus Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*, Jurnal Pasca Sarjana. Surabaya: Universitas 17 Agustus.
- Budi Purbayu Santosa dan Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel& SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Campbell D. T., & Fiske, D. W. (1959). *Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix*. *Psychological Bulletin*, 56, 81-105
- Desler. (1992). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.

- Dharma, A. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Fornel, C. dan D.F. Larcker. (1981). *Evaluating Structural Equation Models with Unobserved Variable and Measurement Error*, Journal of Marketing
- Ghozali, Saydam, (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*. Jakarta: Djambatan.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James, John M.Ivancevich, dan Donnely (1996). *Organisasi Dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Offset.
- Hair, J.F. JR.,Anderson, R.E, Tatham, R.L. & Black, W.C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. Fifth Edition. Prentice Hall, International, Inc
- Handoko, T. Hani. (1999). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan motivasi*, Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Husain, Nani, Abdul. (2014). *Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pabrik Gula Gorontalo Kecamatan Tolangohula, Kabupaten Gorontalo*. *Jurnal Ekonomi*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo.
- Khoiriyah, Lilik. (2009). *Pengaruh Upah dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Aji Bali Jaya Wijaya*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhamadiah.
- Katz, Kahn (1966). *Formal Organization San Fransisco*. *Journal of Applied Psychology*, 94(4). 927-944.
- Mangkunegara, Anwar P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masruli. (2015). *Pengaruh Insentif, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula Ngadiredjo Kediri*. Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugroho, Rahmat. (2006). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan, Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Bandung*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Prawirosentono, Suyadi. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heidjrahman dan Suad Husnan. (1984). *Manajemen personalia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Robbins, Stephen P . & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kedua Belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Ruhana, Arini, Mukzam. (2015). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Perkebunan Nusantara X (Pabrik Gula) Djombang Baru)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Malang: Universitas Brawijaya.
- Santosa, Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Axcel & SPSS*. Yogyakarta: Elib Unikom.
- Sarwoto, (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sastradipoera, Komaruddin. (2002). *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif Edisi I*. Bandung: Penerbit Kappa-Sigma.
- Sastradipoera, Komaruddin. 2002. *Menejemen Sumber daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsi Operatif*. Bandung: Kappa-Sigma.
- Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian Sondang P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Rineka Cipta,.
- Sihombing, Umberto. (2004). *Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.
- Simamora, Henry. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Singarimbun, M., dkk. (2006). *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: Pustaka LP3S.
- Soetjipto, Budi W. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amara Books.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). *A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings*. *Journal of Vocational Behavior*, 9(2), 251-266.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

- Sutiadi. (2003). *Motivasi Karyawan Dan Aktifitas Manajerial Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Pasca Sarjana, Malang: Universitas Brawijaya,.
- Swasto, Bambang. (1996). *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Pengaruhnya terhadap Kinerja dan Imbalan*. Malang: FIA dan FAPET, Universitas Brawijaya.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Whitmore John. (1997). *Coaching For Performance (Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Widodo, Tri. (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga)*. *Jurnal*. Salatiga: Staff Pengajar STIE AMA.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

KUESIONER

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG/PS Madukismo

Yth. Bapak/ Ibu / Saudara / Saudari

Mohon kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari untuk mengisi kuesioner berikut dengan sejujur-jujurnya untuk keperluan penelitian ilmiah (skripsi). Data isian Bapak/ Ibu/ Saudara/ Saudari akan dijaga kerahasiaannya. Atas kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara / Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Bagus Nugroho

(Mahasiswa Jurusan Manajemen FE UNY)

A. IDENTITAS RESPONDEN

- a. Nama : (boleh tidak diisi)
- b. Usia : tahun
- c. Jenis kelamin : laki-laki/perempuan
- d. Pendidikan Terakhir: SLTP/SLTA/DIII/S1

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda () pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah.					
2	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.					
3	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan.					
4	Saya memiliki sikap kerja yang positif.					
5	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.					

No	Pernyataan Lingkungan Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					
2	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.					
3	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas saya.					
4	Saya membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.					
5	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.					
6	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.					

No	Pernyataan Motivasi Kerja	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya menikmati tantangan yang sulit.					
2	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
3	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistik					
4	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.					
5	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.					
6	Saya menikmati tanggung jawab.					
7	Saya suka memengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.					
8	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.					
9	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.					
10	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.					

Terimakasih atas perhatian anda

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

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

No	Lingkungan Kerja						Motivasi Kerja										Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
38	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4
39	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5
41	4	5	5	5	4	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3	2	2	4	2	3
42	4	5	4	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4
43	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5
44	3	3	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	2
45	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4
46	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3
47	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3
48	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3
49	5	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	2	3	4	2	4	5	4	4	4
50	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
51	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
52	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
53	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	4
54	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	5	3	5
56	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	5
57	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	4	3
58	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
59	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
61	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	5	3	5
62	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5
63	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
65	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	4	4
66	4	5	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
67	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
69	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4
71	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	1	5	1	1	5	4	4	4	4	4
72	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3
74	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3
75	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4

No	Lingkungan Kerja						Motivasi Kerja										Kinerja Karyawan				
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
77	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4
78	4	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4
79	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4
80	5	5	5	5	5	4	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4
81	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	2	2	3	2	2
82	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	4	4
83	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3
84	3	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	3	2	3
85	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3
86	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4
87	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
88	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3
90	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3
91	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
92	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
93	2	2	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2
94	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
95	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5
96	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	2	3	3	3
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4
98	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
99	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
100	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
102	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	4	4	4
103	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4
104	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3
105	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
106	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4
107	5	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3
108	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	5
109	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
110	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3

DATA PENELITIAN

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

No	Lingkungan Kerja							Motivasi Kerja										Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	JML
38	3	3	4	4	3	5	22	3	3	4	4	3	2	4	4	3	30	3	3	3	3	4	16
39	4	4	4	4	5	5	26	4	3	4	5	4	4	3	4	5	36	4	5	3	4	5	21
40	4	3	3	3	3	5	21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	28	4	3	3	3	3	16
41	3	5	1	4	3	2	18	2	2	3	3	4	5	4	5	3	31	4	4	3	3	2	16
42	3	3	3	3	4	3	19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	29	3	4	3	4	3	17
43	3	3	3	3	3	5	20	4	3	3	3	3	3	3	4	3	29	4	3	4	3	4	18
44	4	2	4	4	3	4	21	3	4	4	5	3	3	3	3	3	31	3	4	2	3	4	16
45	2	3	3	5	4	3	20	4	2	3	3	5	3	4	5	4	33	3	4	4	4	3	18
46	5	5	4	4	4	3	25	4	4	4	5	4	5	4	5	5	40	4	4	4	5	5	22
47	3	4	3	5	4	4	23	5	2	2	3	4	2	4	4	5	31	4	5	3	4	4	20
48	3	2	2	3	3	3	16	3	4	3	3	4	4	3	4	3	31	3	3	4	2	3	15
49	3	4	4	3	5	5	24	4	5	5	4	4	3	3	3	5	36	4	4	5	4	4	21
50	3	4	4	3	4	3	21	4	4	3	4	5	2	3	3	4	32	4	3	4	5	4	20
51	5	4	4	4	3	3	23	5	4	5	4	4	4	4	4	4	38	5	5	3	5	4	22
52	5	2	2	2	2	4	17	4	5	3	4	3	2	2	3	3	29	2	2	3	3	4	14
53	4	3	2	4	4	4	21	3	3	4	3	4	2	2	2	2	25	3	3	2	3	5	16
54	3	3	2	5	2	4	19	3	3	3	3	4	2	2	5	5	30	4	3	4	3	3	17
55	3	3	3	3	3	2	17	4	4	3	3	2	3	2	2	2	25	4	3	4	5	3	19
56	3	2	2	4	3	4	18	3	3	2	4	3	2	3	3	4	27	4	3	3	4	3	17
57	3	5	3	4	3	4	22	3	4	4	2	4	3	3	3	4	30	4	5	3	3	2	17
58	3	5	4	5	4	4	25	5	4	4	1	3	4	3	4	4	32	5	5	4	2	4	20
59	5	4	4	4	4	4	25	3	2	2	3	2	4	3	4	4	27	3	3	4	4	3	17
60	3	4	4	3	3	4	21	3	3	3	4	4	2	3	4	4	30	3	4	3	4	4	18
61	4	3	3	4	3	5	22	3	4	3	3	4	2	3	4	3	29	3	4	2	2	4	15
62	3	3	2	3	4	5	20	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29	4	4	2	4	4	18
63	3	4	3	4	5	4	23	4	4	4	4	2	2	3	4	4	31	4	4	4	2	4	18
64	2	3	3	5	4	4	21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	34	4	4	4	4	3	19
65	1	5	3	3	1	3	16	3	3	3	3	4	2	3	4	4	29	2	2	3	3	2	12
66	3	3	3	4	3	4	20	3	4	3	3	4	2	4	4	3	30	5	3	2	5	4	19
67	5	5	5	5	4	4	28	5	5	3	4	3	5	4	5	5	39	3	4	5	4	5	21
68	2	4	3	4	2	5	20	4	4	3	3	3	3	3	3	4	30	4	4	3	3	4	18
69	2	2	2	2	4	4	16	5	2	3	3	2	2	3	3	4	27	3	4	5	3	3	18
70	4	4	4	5	4	3	24	4	2	4	3	5	2	3	3	4	30	3	4	4	4	4	19
71	5	5	4	3	3	4	24	3	2	4	3	5	2	3	4	5	31	4	4	4	4	3	19
72	1	4	3	4	3	4	19	3	3	2	4	3	3	2	4	4	28	3	5	3	3	2	16
73	4	5	2	4	4	4	23	5	4	3	3	3	2	4	5	2	31	4	3	4	4	3	18
74	4	4	3	4	2	4	21	3	2	4	4	4	2	4	3	4	30	3	3	3	3	5	17
75	4	4	1	3	3	2	17	4	4	5	5	5	2	3	4	5	37	3	4	5	3	3	18
76	4	4	3	4	5	4	24	5	2	4	3	4	2	2	5	4	31	4	3	4	4	4	19

No	Lingkungan Kerja							Motivasi Kerja										Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	JML	1	2	3	4	5	JML
77	4	4	3	5	2	5	23	5	4	3	3	3	2	3	4	3	30	4	4	3	3	3	17
78	4	4	3	4	4	5	24	3	3	5	2	5	4	3	3	4	32	3	3	4	4	3	17
79	4	3	4	4	2	4	21	3	5	4	2	2	3	4	3	4	30	3	4	3	3	4	17
80	3	3	1	1	3	4	15	2	2	2	3	3	2	3	4	4	25	3	3	3	3	2	14
81	2	2	2	3	3	2	14	3	3	4	4	3	2	3	4	4	30	3	3	4	4	3	17
82	4	3	4	4	3	5	23	4	5	3	3	4	4	4	3	4	34	3	4	5	4	4	20
83	3	3	4	3	4	2	19	3	3	4	4	3	2	2	2	4	27	4	4	3	3	3	17
84	3	4	2	2	4	2	17	5	4	4	3	3	2	4	3	3	31	3	3	3	5	5	19
85	3	5	5	4	3	4	24	3	3	3	3	2	5	2	3	2	26	3	4	4	3	4	18
86	3	4	3	3	2	4	19	3	2	5	4	2	3	3	3	4	29	3	3	2	3	4	15
87	4	3	4	3	4	5	23	4	4	4	3	3	2	4	4	2	30	4	5	4	4	3	20
88	3	3	1	2	2	4	15	4	5	3	5	2	3	4	3	4	33	2	2	3	4	4	15
89	3	3	3	2	2	3	16	3	4	3	2	2	2	3	5	5	29	3	2	2	4	3	14
90	3	5	4	5	2	3	22	4	3	4	3	4	4	5	5	3	35	4	4	3	4	3	18
91	4	2	2	4	3	4	19	3	2	3	3	4	3	2	3	2	25	3	3	3	4	2	15
92	3	4	3	5	5	3	23	4	5	4	4	4	2	3	4	3	33	4	4	4	3	5	20
93	3	4	4	4	4	2	21	4	2	5	5	3	3	3	2	4	31	4	4	4	3	3	18
94	1	5	5	5	3	4	23	3	4	4	2	4	3	3	4	3	30	4	4	3	4	4	19
95	4	3	4	5	3	4	23	3	5	4	3	2	2	2	2	3	26	3	3	3	3	4	16
96	4	5	5	4	3	4	25	5	5	3	4	4	4	4	3	4	36	4	5	3	4	5	21
97	3	3	3	2	4	4	19	4	5	5	2	4	3	3	3	3	32	4	3	4	4	4	19
98	4	4	3	4	2	4	21	4	3	3	2	2	3	3	4	27	3	3	3	3	2	14	
99	2	4	3	3	4	4	20	2	2	2	2	4	3	3	4	3	25	4	3	3	3	3	16
100	3	1	4	5	5	5	23	3	2	3	3	2	3	3	3	3	25	5	4	4	3	3	19
101	4	4	5	4	5	4	26	3	4	5	4	3	5	4	4	4	36	5	4	4	4	4	21
102	4	5	3	3	3	3	21	2	3	3	3	4	3	3	3	4	28	4	4	3	3	2	16
103	3	3	3	3	5	4	21	4	4	4	3	3	3	3	3	3	30	3	2	3	4	5	17
104	3	5	5	5	5	5	28	3	3	5	5	4	3	2	3	4	32	4	5	3	4	4	20
105	4	3	4	3	2	3	19	3	4	5	3	4	3	4	3	4	33	3	4	4	4	4	19
106	3	3	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	3	3	3	32	4	3	3	4	3	17
107	2	5	1	4	5	3	20	3	4	4	4	4	4	4	2	4	33	4	4	4	4	2	18
108	4	5	5	5	3	4	26	3	4	4	4	4	2	4	3	4	32	4	5	5	3	2	19
109	2	2	3	2	3	2	14	3	3	3	5	4	2	4	3	3	30	2	3	4	3	3	15
110	4	4	5	5	5	4	27	2	5	3	3	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	4	20

DATA KATEGORISASI

No	Lingkungan_Kerja	KTG	Motivasi_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
1	21	Sedang	34	Tinggi	20	Tinggi
2	18	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
3	24	Sedang	35	Tinggi	20	Tinggi
4	23	Sedang	29	Sedang	15	Rendah
5	25	Tinggi	35	Tinggi	21	Tinggi
6	23	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
7	23	Sedang	31	Sedang	19	Sedang
8	20	Sedang	32	Sedang	12	Rendah
9	17	Rendah	33	Sedang	19	Sedang
10	20	Sedang	28	Sedang	15	Rendah
11	15	Rendah	29	Sedang	12	Rendah
12	22	Sedang	30	Sedang	15	Rendah
13	19	Sedang	25	Rendah	15	Rendah
14	25	Tinggi	34	Tinggi	21	Tinggi
15	24	Sedang	26	Rendah	16	Sedang
16	15	Rendah	24	Rendah	13	Rendah
17	22	Sedang	24	Rendah	18	Sedang
18	25	Tinggi	33	Sedang	21	Tinggi
19	20	Sedang	32	Sedang	16	Sedang
20	26	Tinggi	36	Tinggi	21	Tinggi
21	23	Sedang	29	Sedang	17	Sedang
22	23	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
23	16	Rendah	26	Rendah	18	Sedang
24	21	Sedang	26	Rendah	19	Sedang
25	18	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
26	22	Sedang	33	Sedang	20	Tinggi
27	25	Tinggi	33	Sedang	20	Tinggi
28	23	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
29	21	Sedang	29	Sedang	15	Rendah
30	17	Rendah	30	Sedang	15	Rendah
31	20	Sedang	29	Sedang	15	Rendah
32	20	Sedang	33	Sedang	17	Sedang
33	19	Sedang	32	Sedang	17	Sedang
34	22	Sedang	33	Sedang	16	Sedang
35	24	Sedang	31	Sedang	20	Tinggi
36	18	Sedang	26	Rendah	12	Rendah
37	22	Sedang	25	Rendah	15	Rendah
38	22	Sedang	30	Sedang	16	Sedang

No	Lingkungan_Kerja	KTG	Motivasi_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
39	26	Tinggi	36	Tinggi	21	Tinggi
40	21	Sedang	28	Sedang	16	Sedang
41	18	Sedang	31	Sedang	16	Sedang
42	19	Sedang	29	Sedang	17	Sedang
43	20	Sedang	29	Sedang	18	Sedang
44	21	Sedang	31	Sedang	16	Sedang
45	20	Sedang	33	Sedang	18	Sedang
46	25	Tinggi	40	Tinggi	22	Tinggi
47	23	Sedang	31	Sedang	20	Tinggi
48	16	Rendah	31	Sedang	15	Rendah
49	24	Sedang	36	Tinggi	21	Tinggi
50	21	Sedang	32	Sedang	20	Tinggi
51	23	Sedang	38	Tinggi	22	Tinggi
52	17	Rendah	29	Sedang	14	Rendah
53	21	Sedang	25	Rendah	16	Sedang
54	19	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
55	17	Rendah	25	Rendah	19	Sedang
56	18	Sedang	27	Rendah	17	Sedang
57	22	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
58	25	Tinggi	32	Sedang	20	Tinggi
59	25	Tinggi	27	Rendah	17	Sedang
60	21	Sedang	30	Sedang	18	Sedang
61	22	Sedang	29	Sedang	15	Rendah
62	20	Sedang	29	Sedang	18	Sedang
63	23	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
64	21	Sedang	34	Tinggi	19	Sedang
65	16	Rendah	29	Sedang	12	Rendah
66	20	Sedang	30	Sedang	19	Sedang
67	28	Tinggi	39	Tinggi	21	Tinggi
68	20	Sedang	30	Sedang	18	Sedang
69	16	Rendah	27	Rendah	18	Sedang
70	24	Sedang	30	Sedang	19	Sedang
71	24	Sedang	31	Sedang	19	Sedang
72	19	Sedang	28	Sedang	16	Sedang
73	23	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
74	21	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
75	17	Rendah	37	Tinggi	18	Sedang
76	24	Sedang	31	Sedang	19	Sedang
77	23	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
78	24	Sedang	32	Sedang	17	Sedang

No	Lingkungan_Kerja	KTG	Motivasi_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
79	21	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
80	15	Rendah	25	Rendah	14	Rendah
81	14	Rendah	30	Sedang	17	Sedang
82	23	Sedang	34	Tinggi	20	Tinggi
83	19	Sedang	27	Rendah	17	Sedang
84	17	Rendah	31	Sedang	19	Sedang
85	24	Sedang	26	Rendah	18	Sedang
86	19	Sedang	29	Sedang	15	Rendah
87	23	Sedang	30	Sedang	20	Tinggi
88	15	Rendah	33	Sedang	15	Rendah
89	16	Rendah	29	Sedang	14	Rendah
90	22	Sedang	35	Tinggi	18	Sedang
91	19	Sedang	25	Rendah	15	Rendah
92	23	Sedang	33	Sedang	20	Tinggi
93	21	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
94	23	Sedang	30	Sedang	19	Sedang
95	23	Sedang	26	Rendah	16	Sedang
96	25	Tinggi	36	Tinggi	21	Tinggi
97	19	Sedang	32	Sedang	19	Sedang
98	21	Sedang	27	Rendah	14	Rendah
99	20	Sedang	25	Rendah	16	Sedang
100	23	Sedang	25	Rendah	19	Sedang
101	26	Tinggi	36	Tinggi	21	Tinggi
102	21	Sedang	28	Sedang	16	Sedang
103	21	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
104	28	Tinggi	32	Sedang	20	Tinggi
105	19	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
106	21	Sedang	32	Sedang	17	Sedang
107	20	Sedang	33	Sedang	18	Sedang
108	26	Tinggi	32	Sedang	19	Sedang
109	14	Rendah	30	Sedang	15	Rendah
110	27	Tinggi	32	Sedang	20	Tinggi

DATA KARAKTERISTIK RESPONDEN

No	Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan
1	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
2	41-50 tahun	Perempuan	Diploma
3	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
4	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
5	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
6	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
7	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
8	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
9	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
10	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
11	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
12	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
13	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
14	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
15	>50 tahun	Laki-laki	SMA
16	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
17	>50 tahun	Laki-laki	Diploma
18	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
19	>50 tahun	Laki-laki	SMA
20	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
21	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
22	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
23	>50 tahun	Laki-laki	Diploma
24	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
25	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
26	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
27	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
28	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
29	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
30	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
31	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
32	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
33	21-30 tahun	Laki-laki	Sarjana
34	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
35	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana
36	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
37	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
38	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma

No	Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan
39	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
40	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
41	31-40 tahun	Perempuan	Diploma
42	21-30 tahun	Laki-laki	Sarjana
43	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
44	31-40 tahun	Perempuan	Diploma
45	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
46	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
47	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana
48	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
49	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
50	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana
51	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
52	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
53	31-40 tahun	Perempuan	Diploma
54	21-30 tahun	Laki-laki	Sarjana
55	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
56	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
57	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
58	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana
59	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
60	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
61	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
62	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
63	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
64	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
65	21-30 tahun	Laki-laki	SMP
66	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
67	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
68	41-50 tahun	Perempuan	Diploma
69	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
70	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
71	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
72	31-40 tahun	Perempuan	Diploma
73	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
74	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
75	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
76	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
77	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
78	21-30 tahun	Laki-laki	Sarjana

No	Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan
79	21-30 tahun	Laki-laki	Sarjana
80	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
81	21-30 tahun	Laki-laki	Sarjana
82	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana
83	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
84	31-40 tahun	Laki-laki	Sarjana
85	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
86	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
87	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
88	41-50 tahun	Laki-laki	SMA
89	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
90	41-50 tahun	Laki-laki	Diploma
91	41-50 tahun	Laki-laki	SMA
92	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
93	41-50 tahun	Perempuan	Diploma
94	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
95	31-40 tahun	Perempuan	Diploma
96	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
97	41-50 tahun	Laki-laki	Sarjana
98	21-30 tahun	Laki-laki	SMA
99	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
100	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
101	>50 tahun	Perempuan	Sarjana
102	31-40 tahun	Laki-laki	SMA
103	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
104	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana
105	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
106	31-40 tahun	Laki-laki	Diploma
107	41-50 tahun	Perempuan	Diploma
108	41-50 tahun	Perempuan	Sarjana
109	>50 tahun	Laki-laki	SMA
110	31-40 tahun	Perempuan	Sarjana

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 1)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,868
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square df Sig.	2538,704 210 ,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
LK1		,781	
LK2		,896	
LK3		,909	
LK4		,891	
LK5		,892	
LK6		,742	
MK1	,866		
MK2	,924		
MK3	,907		
MK4	,917		
MK5	,808		
MK6	,796		
MK7	,499		
MK8	,879		
MK9	,895		
MK10	,812		
KK1			,728
KK2			,905
KK3			,521
KK4			,896
KK5			,912

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI VALIDITAS CFA (TAHAP 2)

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,871
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2490,490
	df	190
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
LK1		,771	
LK2		,899	
LK3		,913	
LK4		,890	
LK5		,896	
LK6		,742	
MK1	,861		
MK2	,926		
MK3	,907		
MK4	,916		
MK5	,801		
MK6	,796		
MK8	,882		
MK9	,899		
MK10	,812		
KK1			,721
KK2			,917
KK3			,533
KK4			,904
KK5			,913

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	110	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	110	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. Lingkungan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	6

2. Motivasi kerja Tahap 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	9

3. Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

Correlations

		Usia	Jenis_Kelamin	Pendidikan	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Usia	Pearson Correlation	1	,426**	,374**	,338**	,432**	,602**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Jenis_Kelamin	Pearson Correlation	,426**	1	,500**	,479**	,470**	,604**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Pendidikan	Pearson Correlation	,374**	,500**	1	,471**	,460**	,772**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	,338**	,479**	,471**	1	,390**	,609**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Motivasi_Kerja	Pearson Correlation	,432**	,470**	,460**	,390**	1	,608**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,602**	,604**	,772**	,609**	,608**	1
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	110	110	110	110	110	110

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

HASIL PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,947
Reliabel (X2)	0,960
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,909
SQRT	0,953
r hitung X1 dengan X2	0,390
a =	0,409

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,947
Reliabel (Y)	0,906
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,858
SQRT	0,926
r hitung X1 dengan Y	0,609
b =	0,658

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,960
Reliabel (Y)	0,906
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,870
SQRT	0,933
r hitung X2 dengan Y	0,608
c =	0,651

1. Konvergen

Tabel Mean, Standard Deviation, AVE, Corelation, dan Croanbach Alpha

Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
Lingkungan Kerja	3,51	0,52	0,852	0,947		
Motivasi Kerja	3,39	0,37	0,830	0,390**	0,960	
Kinerja Karyawan	3,51	0,46	0,792	0,609**	0,608**	0,906

Nilai Cronbach's Alpha pada angka bercetak tebal

2. Divergen

Tabel Square Corelation, and Discriminant Validity

Variabel	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
Lingkungan_Kerja	0,852	0,152	0,371
Motivasi_Kerja	0,409	0,830	0,369
Kinerja_Karyawan	0,658	0,651	0,792

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka bercetak tebal

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21-30 tahun	20	18,2	18,2	18,2
	31-40 tahun	45	40,9	40,9	59,1
	41-50 tahun	31	28,2	28,2	87,3
	>50 tahun	14	12,7	12,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	74	67,3	67,3	67,3
	Perempuan	36	32,7	32,7	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	3,6	3,6	3,6
	SMA	25	22,7	22,7	26,4
	Diploma	35	31,8	31,8	58,2
	Sarjana	46	41,8	41,8	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

HASIL UJI DESKRIPTIF

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	110	14,00	28,00	21,0727	3,14689
Motivasi_Kerja	110	24,00	40,00	30,5273	3,31444
Kinerja_Karyawan	110	12,00	22,00	17,5364	2,30944
Valid N (listwise)	110				

Descriptives (SKALA 1-5)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan_Kerja	110	2,33	4,67	3,5119	,52455
Motivasi_Kerja	110	2,67	4,44	3,3917	,36835
Kinerja_Karyawan	110	2,40	4,40	3,5073	,46189
Valid N (listwise)	110				

RUMUS PERHITUNGAN KATEGORISASI

Lingkungan_Kerja			
M		=	21,07
Sd		=	3,15
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 24,22$	
Sedang	:	$17,93 \leq X < 24,22$	
Rendah	:	$X < 17,93$	

Motivasi_Kerja			
M		=	30,53
Sd		=	3,31
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 33,84$	
Sedang	:	$27,21 \leq X < 33,84$	
Rendah	:	$X < 27,21$	

Kinerja_Karyawan			
M		=	17,54
Sd		=	2,309
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 19,85$	
Sedang	:	$15,23 \leq X < 19,85$	
Rendah	:	$X < 15,23$	

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

Lingkungan_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	15	13,6	13,6	13,6
	Sedang	78	70,9	70,9	84,5
	Rendah	17	15,5	15,5	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	16	14,5	14,5	14,5
	Sedang	73	66,4	66,4	80,9
	Rendah	21	19,1	19,1	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	24	21,8	21,8	21,8
	Sedang	63	57,3	57,3	79,1
	Rendah	23	20,9	20,9	100,0
	Total	110	100,0	100,0	

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21,0727	30,5273	17,5364
	Std. Deviation	3,14689	3,31444	2,30944
Most Extreme Differences	Absolute	,103	,095	,107
	Positive	,057	,082	,073
	Negative	-,103	-,095	-,107
Kolmogorov-Smirnov Z		1,076	,998	1,120
Asymp. Sig. (2-tailed)		,197	,272	,162

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined)	274,369	14	19,598	6,065	,000
		Linearity	215,865	1	215,865	66,802	,000
		Deviation from Linearity	58,504	13	4,500	1,393	,177
	Within Groups		306,986	95	3,231		
	Total		581,355	109			

Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	290,213	16	18,138	5,794	,000
		Linearity	214,577	1	214,577	68,543	,000
		Deviation from Linearity	75,636	15	5,042	1,611	,086
	Within Groups		291,141	93	3,131		
	Total		581,355	109			

HASIL UJI MULTIKOLINIERITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, ^a Lingkungan_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730 ^a	,533	,524	1,59368

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309,594	2	154,797	60,948	,000 ^a
	Residual	271,761	107	2,540		
	Total	581,355	109			

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,469	1,505		,976	,331	
	Lingkungan_Kerja	,322	,053	,439	6,116	,000	,848
	Motivasi_Kerja	,304	,050	,436	6,075	,000	,848
							1,180

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,071 ^a	,005	-,014	1,00231

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression ,537	2	,268	,267	,766 ^a
	Residual 106,491	106	1,005		
	Total 107,028	108			

a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,736	,949		1,830	,070
	Lingkungan_Kerja	-,022	,033	-,068	-,648	,518
	Motivasi_Kerja	-,002	,032	-,006	-,055	,956

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI REGRESI (1)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,857 ^a	,735	,727	1,20590	,735	97,926	3	106	,000
2	,876 ^b	,767	,758	1,13586	,032	14,475	1	105	,000
3	,886 ^c	,785	,775	1,09623	,018	8,729	1	104	,004

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427,210	3	142,403	97,926	,000 ^a
	Residual	154,144	106	1,454		
	Total	581,355	109			
2	Regression	445,886	4	111,471	86,400	,000 ^b
	Residual	135,469	105	1,290		
	Total	581,355	109			
3	Regression	456,375	5	91,275	75,953	,000 ^c
	Residual	124,979	104	1,202		
	Total	581,355	109			

a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin

b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,910	,460	,311	21,521 ,000
	Usia	,776	,141		5,500 ,000
	Jenis_Kelamin	,941	,296		3,176 ,002
	Pendidikan	1,459	,154		9,480 ,000
2	(Constant)	7,618	,742	,288	10,264 ,000
	Usia	,718	,134		5,369 ,000
	Jenis_Kelamin	,635	,291		2,185 ,031
	Pendidikan	1,298	,151		8,598 ,000
	Lingkungan_Kerja	,158	,042		3,805 ,000
3	(Constant)	5,123	1,108	,251	4,625 ,000
	Usia	,626	,133		4,715 ,000
	Jenis_Kelamin	,462	,286		1,614 ,110
	Pendidikan	1,204	,149		8,073 ,000
	Lingkungan_Kerja	,145	,040		3,586 ,001
	Motivasi_Kerja	,115	,039		2,954 ,004

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

HASIL UJI REGRESI (2)

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin ^a	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Lingkungan_Kerja ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,857 ^a	,735	,727	1,20590	,735	97,926	3	106	,000
2	,871 ^b	,758	,749	1,15648	,024	10,252	1	105	,002
3	,886 ^c	,785	,775	1,09623	,027	12,859	1	104	,001

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	427,210	3	142,403	97,926	,000 ^a
	Residual	154,144	106	1,454		
	Total	581,355	109			
2	Regression	440,922	4	110,230	82,418	,000 ^b
	Residual	140,433	105	1,337		
	Total	581,355	109			
3	Regression	456,375	5	91,275	75,953	,000 ^c
	Residual	124,979	104	1,202		
	Total	581,355	109			

- a. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin
- b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Pendidikan, Usia, Jenis_Kelamin, Motivasi_Kerja, Lingkungan_Kerja
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,910	,460	21,521	,000
	Usia	,776	,141		
	Jenis_Kelamin	,941	,296		
	Pendidikan	1,459	,154		
2	(Constant)	6,854	1,051	6,519	,000
	Usia	,666	,140		
	Jenis_Kelamin	,716	,293		
	Pendidikan	1,337	,152		
	Motivasi_Kerja	,131	,041		
3	(Constant)	5,123	1,108	4,625	,000
	Usia	,626	,133		
	Jenis_Kelamin	,462	,286		
	Pendidikan	1,204	,149		
	Motivasi_Kerja	,115	,039		
	Lingkungan_Kerja	,145	,040		

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan