

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)

SKRIPSI

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



Oleh:
Pidha Tri Rahayu
15808141042

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2019**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)

SKRIPSI

Oleh:

Pidha Tri Rahayu

15808141042

Telah disetujui dan disahkan

Pada tanggal 08 Mei 2019

Untuk diujikan dan dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir Skripsi

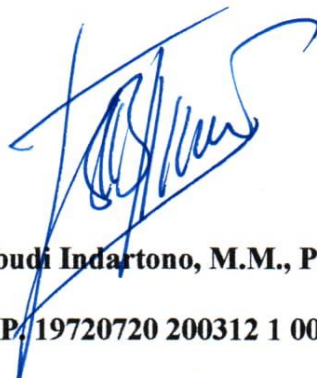
Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Seyabudi Indartono, M.M., Ph.D.

NIP. 19720720 200312 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi :

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)

Disusun oleh :
Pidha Tri Rahayu
15808141042

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta pada tanggal 17 Mei 2019. Dinyatakan telah memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

Dewan Penguji

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Arum Darmawati, S.E.M.M.	Ketua Penguji		28/05/2019
Setyabudi Indartono, M.M., Ph.D.	Sekretaris Penguji		28/5
Farlianto, S.E., M.B.A.	Penguji Utama		22/05/2019

Yogyakarta, 31 Mei 2019

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta



Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 002

PERNYATAAN PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Pidha Tri Rahayu
NIM : 15808141042
Jurusan/Prodi : Manajemen
Universitas : Universitas Negeri Yogyakarta
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap
Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam
Kalibiru)

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 atau telah dipergunakan dan diterima sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada universitas lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 08 Mei 2019

Yang menyatakan,



Pidha Tri Rahayu

NIM. 15808141042

MOTTO

Usaha dan Berdoa
-rhy-

Rencana dan waktu terbaik adalah rencana dan waktu yang ditentukan oleh Allah
SWT

Q.s Al Insyirah (8)
“dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap”

“Kembangkan dirimu sendiri”
(Lies Endarwati, 2018)

Q.S Al Insyirah ayat (6)
“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan,”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan ridho Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayahNya kepada saya, dan dengan rasa syukur yang ku panjatkan, karya tulis ini wujud tanggung jawab saya untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai, yang kupersembahkan untuk :

Ibu Suparni, Bapak Warsidi, orang tua yang sangat luar biasa, yang senantiasa selalu ada dan mendukung saya.

Hana Purwantini & Rian Yusuf Saputra

Mbak Dati Maryami

kedua kakak sekaligus sahabat yang selalu memberikan dukungan fisik, mental dan materiil.

Keluarga besar Alm.Marto Inangun dan Alm.Arjo Suwito

Teman-teman dan sahabat yang selalu membantu dan *mensupport* saya

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**
(Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)

Oleh:

Pidha Tri Rahayu
NIM.15808141042

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan Wisata Alam Kalibiru sebanyak 92 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,427 ($p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,181. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru sebesar (β) 0,382 ($p < 0,001$) dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,141. (3) Lingkungan kerja (β) 0,335 ($p < 0,001$) dan motivasi kerja (β) 0,260 ($p < 0,001$) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 0,238.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON
EMPLOYEE PERFORMANCE**

(Study on Wisata Alam Kalibiru Employees)

By:

Pidha Tri Rahayu

NIM.15808141042

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the influence of the work environment on the performance of employees of Wisata Alam Kalibiru, (2) the effect of work motivation on the performance of employees of Wisata Alam Kalibiru, (3) the influence of work environment and work motivation on the performance of Wisata Alam Kalibiru employees.

This study is a causal associative study using a quantitative approach. The sample of this research was 92 employees of Wisata Alam Kalibiru. Data collection uses a questionnaire, while the analysis is done using multiple regression analysis.

The results showed that: (1) the work environment has a positive effect on the performance of Wisata Alam Kalibiru employees by (β) 0.427 ($p < 0.001$) with a contribution of (ΔR^2) 0.181. (2) Work motivation has a positive effect on the performance of Wisata Alam Kalibiru employees by (β) 0.382 ($p < 0.001$) with a contribution of (ΔR^2) 0.141. (3) Work environment (β) 0,335 ($p < 0,001$) and work motivation (β) 0,260 ($p < 0,001$) have a positive effect on employee performance of Wisata Alam Kalibiru employees with contributions of (ΔR^2) 0,238.

Keywords: work environment, work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmatNya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)” berjalan lancar. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa memberikan kemudahan, berkah, serta hidayah sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
2. Prof. Dr. Sutrisna Wibawa, M.Pd, Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Setyabudi Indartono, M.M.,Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta dan selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selama ini dengan kesabaran memberikan bimbingan, dukungan, motivasi serta arahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Farlianto, M.B.A., selaku Penguji Utama yang telah meluangkan waktunya dan telah memberi masukan, koreksi serta arahan agar skripsi ini menjadi lebih baik lagi.
6. Arum Darmawati, S.E.,M.M., selaku Ketua Penguji terimakasih atas kesempatan waktu dan saran-saran yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu proses perkuliahan.
8. Bapak Warsidi dan Ibu Suparni, kedua orangtua hebat yang telah memberikan *support* dalam bentuk apapun.

9. Hana Purwantini & Rian Yusuf Saputra serta Dati Maryami; kakak sekaligus sahabat yang selalu ada untuk saya.
10. Keluarga besar Alm.Marto Inangun dan Alm.Arjo Suwito, yang tidak pernah luput dalam memberikan *support* dan doa.
11. A'la Ilmi, Samuel P. Siagian, Auzan Armi Rasis, rekan kerja satu bimbingan yang saling *support*.
12. Sahabat Cdk (Acik,Alak,Zulfa,Luzmi,Nurul,Leny,Vicki,Iko,Dika) dan Kejajar (Ilham,Luthfi,Zuhdhi,Icun,Alfin,Deyo,Samuel) yang sangat membantu menyelesaikan skripsi ini.
13. Semua teman-teman yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, motivasi, dukungan dalam bentuk apapun dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Mahasiswa Manajemen angkatan 2015, terima kasih atas dukungan dan seluruh kenangan indah.
15. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, penulis berharap bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi karya yang bermanfaat.

Penulis



Pidha Tri Rahayu

15808141042

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK.....	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah.....	11
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
B. Penelitian yang Relevan.....	26
C. Kerangka Berpikir.....	27
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III. METODE PENELITIAN.....	32
A. Desain Penelitian	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	32
C. Definisi Operasional Variabel	32
D. Populasi dan Sampel.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Instrumen Penelitian	36
G. Uji Instrumen	37
H. Teknik Analisis Data	41
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	46
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	46
B. Hasil Penelitian	49
1. Analisis Deskriptif	49
2. Uji Prasyarat Analisis.....	55
3. Uji Hipotesis	58
C. Pembahasan	60

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	65
A. Kesimpulan.....	65
B. Keterbatasan Penelitian.....	66
C. Saran	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN.....	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data <i>Pra Survey</i> Terhadap 15 Karyawan Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru ...	4
Tabel 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	36
Tabel 3 Hasil Uji <i>Factor Loading</i>	38
Tabel 4 AVE <i>Value</i>	39
Tabel 5 Divergent Validity	40
Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas	41
Tabel 7 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 8 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia	50
Tabel 9 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 10 Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Bekerja	52
Tabel 11 Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja	53
Tabel 12 Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja	54
Tabel 13 Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan	55
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas	56
Tabel 15 Hasil Uji Linieritas	56
Tabel 16 Hasil Uji Multikolinieritas	57
Tabel 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58
Tabel 18 Rangkuman Hasil Analisa Regresi	58
Tabel 19 Ringkasan Hasil Hipotesis	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Paradigma Penelitian	31
Gambar 2 Struktur Kepengurusan Pengelola Obyek Wisata Alam Kalibiru Tahun 2018.....	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian	75
Lampiran 2 Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas	78
Lampiran 3 Data Karakteristik Responden	81
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Instrumen	84
Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	85
Lampiran 6 Hasil Uji Korelasi	86
Lampiran 7 Perhitungan Diskriminan	87
Lampiran 8 Hasil Uji Karakteristik Responden	88
Lampiran 9 Hasil Uji Deskriptif	89
Lampiran 10 Rumus Perhitungan Kategorisasi	90
Lampiran 11 Hasil Uji Kategorisasi	92
Lampiran 12 Hasil Uji Normalitas	93
Lampiran 13 Hasil Uji Linieritas	94
Lampiran 14 Hasil Uji Multikolinieritas	95
Lampiran 15 Hasil Uji Heterokedastisitas	95
Lampiran 16 Hasil Uji Regresi Berganda (Tahap 1)	96
Lampiran 17 Hasil Uji Regresi Berganda (Tahap 2)	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini perusahaan atau organisasi mulai menyadari pentingnya kualitas sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut. Sumber daya manusia menurut Wirawan (2015:20) adalah orang, pegawai, karyawan, buruh, yang bekerja untuk suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor internal yang memegang peranan penting berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sehingga perlu diarahkan melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien (Tampubolon, 2007). Maka dari itu, pengelolaan terhadap sumber daya manusia perlu diperhatikan agar kinerja karyawan menjadi efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia (HRM, atau hanya SDM) adalah fungsi dalam organisasi yang dirancang untuk memaksimalkan kinerja karyawan dalam pelayanan tujuan strategis majikan mereka (Indartono, 2014).

Kinerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan pengertian kinerja menurut Hamali (2016:98) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis

organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Telah banyak dilakukan penelitian mengenai kinerja karyawan pada berbagai perusahaan, dinas, hotel, dan lainnya (Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, 2017), (Wicaksono, 2017), (Jayaweera, 2015). Namun masih sedikit penelitian dilakukan pada obyek wisata alam. Oleh karena itu, penulis memilih untuk melakukan penelitian pada karyawan Wisata Alam Kalibiru.

Wisata Alam Kalibiru ialah salah satu usaha dari KTHKM Mandiri, yang bergerak di bidang pariwisata. Wisata ini merupakan gabungan dari adanya konsep wisata alam dipadu dengan konsep desa wisata (Surya, R. V., dkk. 2015) Berlokasi di Dusun Kalibiru, Desa Hargowilis, Kecamatan Kokap. Wisata ini dikelola oleh warga masyarakat dusun Kalibiru yang menawarkan keindahan alam dengan *backgorund* Waduk Sermo.

Berdasarkan wawancara dengan pihak pengelola Wisata Alam Kalibiru, diketahui bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan belum tercapainya tiga indikator pengukuran kinerja yang dikemukakan oleh Christi, dkk (2010). Menurut Christi, dkk (2010) kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator: (1) ketepatan waktu, yaitu karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu, (2) deskripsi pekerjaan, yaitu pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi

pekerjaan, (3) kualitas, yaitu karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

Indikator pertama ialah ketepatan waktu. Berdasarkan wawancara dengan pihak pengelola, masih terdapat karyawan yang bekerja tidak tepat pada waktunya. Beberapa karyawan hadir terlambat ke lokasi kerja, dan pulang sebelum waktu kerja selesai. Hal ini tidak sesuai dengan waktu kerja yang telah ditentukan, yaitu pada jam 08.00-16.00 WIB. Karyawan yang tidak hadir tepat waktu dapat menyebabkan kinerja menurun, dan mengganggu kinerja karyawan lain. Indikator kedua ialah deskripsi pekerjaan. Di lokasi Wisata Alam Kalibiru, deskripsi pekerjaan bagi karyawan belum tertulis secara mendetail mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan, dan pengarahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dijelaskan secara langsung dari pihak pengelola. Hal ini dikarenakan, deskripsi pekerjaan masih bersifat umum seperti waktu dan jadwal kerja karyawan, serta penjelasan pemakaian seragam dan perlengkapan kerja. Berdasarkan observasi masih terdapat karyawan yang tidak mengenakan seragam sesuai yang telah ditentukan. Indikator ketiga ialah kualitas. Berdasarkan observasi penulis, masih terdapat karyawan yang bersikap tidak ramah terhadap pengunjung wisata. Selanjutnya, karyawan dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah. Hal ini dibuktikan dengan cara bagaimana karyawan dapat mengatur jalur lalu lintas yang ramai dengan kondisi area jalan yang kecil

dan berada diperbukitan. Dengan lokasi wisata berada di area perbukitan maka rawan terjadi kecelakaan, sehingga karyawan akan selalu siap bila terjadi kecelakaan.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini, S.,dkk, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Menindaklanjuti informasi yang diperoleh penulis berdasarkan observasi dan wawancara, selanjutnya peneliti melakukan pra *survey* dengan memberikan kuesioner tertutup menggunakan 5 faktor apa yang mempengaruhi kinerja 15 karyawan Wisata Alam Kalibiru. Karyawan diminta untuk memilih 2 faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja mereka. Berikut merupakan hasil pra *survey* terhadap 15 karyawan yang bekerja di Wisata Alam Kalibiru disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Data Pra Survey terhadap 15 Karyawan Mengenai Faktor yang Diindikasikan Mempengaruhi Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru

No.	Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Motivasi Kerja	10	33%
2	Lingkungan Kerja	11	37%
3	Kepuasan Kerja	6	20%
4	Kedisiplinan	2	7%
5	Beban Kerja	1	3%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah 2019

Hasil pra-survey terhadap beberapa karyawan menjelaskan bahwa faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja dengan jumlah responden 11 orang atau 37%. Yang kedua adalah motivasi kerja dengan jumlah responden 10 orang atau 33%. Kepuasan kerja dengan jumlah responden 6 orang atau 20%. Kedisiplinan dengan jumlah responden 2 orang atau 7%, dan yang terakhir beban kerja dengan jumlah responden 1 orang atau 3%. Dengan demikian yang dianggap mempengaruhi kinerja di Wisata Alam Kalibiru adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemo, 1996). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat, kegairahan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hamid & Hassan (2015) bahwa “*Quality workplace environment is said to influence people around the organization in number of ways including their job performance*”.

Menurut Hanaysha (2016) indikator lingkungan kerja ialah: (1)*The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan. (2)*Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan. (3)*Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram (4)*Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, lingkungan kerja di lokasi Wisata Alam Kalibiru dilihat dari indikator menurut Hanaysha (2016) belum optimal. Hal ini dibuktikan masih terdapat indikator lingkungan kerja yang belum tercapai. Indikator pertama ialah *the facilities to do work*. Secara umum fasilitas kerja di Wisata Alam Kalibiru sudah cukup memadai dalam mendukung kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan adanya fasilitas pendukung diantaranya peralatan kamera, laptop, alat keamanan, fasilitas umum mushola, *sound system*, kamar mandi, dan lainnya. Namun bila dilihat pada ruang atau tempat untuk bekerja pada bagian spot foto, masih belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya ruang atau tempat di dekat spot yang kurang memadai untuk berteduh. Indikator kedua ialah *comfortable workplace*. Lingkungan kerja di Wisata Alam Kalibiru bersih. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan lokasi wisata yang bersih dari Dinas Kesehatan Kulon Progo. Dengan adanya lokasi yang bersih, maka hal ini memberikan rasa nyaman bagi karyawan. Namun bila dilihat dari sudut pandang lokasi yang berada di luar ruangan, maka kondisi alam juga berpengaruh. Kondisi cuaca dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan. Cuaca yang panas, hujan disertai angin, akan membuat kinerja karyawan terganggu. Indikator ketiga ialah *safety*. Kebutuhan karyawan berada dalam keadaan aman dan tenteram dalam bekerja. Tata letak tempat bekerja bagi karyawan cukup aman dan tenteram. Hal ini dibuktikan dari karyawan yang memiliki hubungan rekan kerja yang baik, *space* antar

karyawan yang cukup membuat karyawan bekerja dengan tenteram dan aman tanpa ada gangguan dari karyawan lain. Indikator keempat ialah *absence of noise*. Ketenangan yang dimaksudkan ialah tidak adanya kebisingan yang mengganggu pekerjaan. Lokasi penelitian ini merupakan tempat wisata, jadi keadaan riuh ramai akan pengunjung wisata. Namun pada saat keadaan wisata yang dipadati pengunjung, dapat menyebabkan karyawan bekerja secara terus-menerus dengan istirahat yang sedikit untuk melayani pengunjung wisata, sehingga hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan berkurangnya konsentrasi karyawan dan akan menurunkan kinerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2012). Dengan adanya motivasi karyawan yang tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat. Karena karyawan mau dan rela untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja

karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Brahmasari,I.A & Suprayetno,A 2008).

Indikator pada penelitian ini menggunakan teori *motivation* dari Hertzberg (Mawoli dan Babandako, 2011) yaitu (1)*Achievement*, suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya; (2)*Recognition*, pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja; (3)*Work it self*, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya; (4)*Responsibilities*, tanggung jawab yang diberikan kepada seorang tenaga kerja terhadap hasil kerja; (5)*Advancement*, kesempatan kenaikan pangkat; (6)*Growth*, kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

Motivasi kerja karyawan Wisata Alam Kalibiru dilihat dari indikator pertama yaitu *achievement*. Pada dasarnya pencapaian hasil kerja belum memiliki ukuran standar pencapaian yang jelas. Namun karena lokasi penelitian merupakan usaha dibidang pelayanan jasa dan *spot foto* maka peneliti melihat dari bagaimana karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung dan hasil kualitas foto. Dari hasil observasi, pada saat libur panjang terdapat wisatawan yang tidak dapat terlayani dengan baik, karena banyaknya wisatawan yang memadati lokasi wisata dan tidak waktu yang tidak tercukupi. Selanjutnya hasil kerja dilihat dari kualitas foto. Keterbatasan karyawan dalam mengarahkan pengunjung wisata dalam berekspresi juga menjadi salah satu faktor tidak beragamnya hasil foto. Indikator kedua ialah *recognition* yaitu pengakuan atau

penghargaan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja. Di Wisata Alam Kalibiru pemberian pengakuan atau penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja belum optimal. Belum terdapat *reward* yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat meningkatkan motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Indikator ketiga ialah *work it self*. Berdasarkan wawancara kepada karyawan, mereka kurang begitu tertantang dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pekerjaan di Wisata Alam Kalibiru belum memberikan tantangan yang berarti yang menyebabkan karyawan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Selanjutnya, motivasi karyawan melakukan pekerjaannya, karena dengan bekerja di Wisara Alam Kalibiru karyawan dapat bekerja di dekat rumah serta mempererat tali silaturahmi dengan tetangga. Indikator keempat ialah *responsibilities*. Tanggung jawab yang diberikan pihak pengelola kepada karyawan atas hasil kerja ialah gaji. Pemberian gaji tergantung pada jumlah wisatawan yang datang, dan jumlah kehadiran karyawan dalam bekerja. Bila kondisi wisata sedang ramai pengunjung, maka karyawan akan bekerja secara penuh dan gaji cukup. Namun, bila kondisi wisata sedang sepi, maka akan dilakukan pengurangan jam kerja bagi karyawan, yang menyebabkan penurunan gaji bagi karyawan. Indikator kelima ialah *advancement*. Kesempatan kenaikan pangkat atau naik posisi bagi karyawan Wisata Alam Kalibiru. Berdasarkan wawancara dengan pihak pengelola, kenaikan pangkat bagi karyawan Wisata Alam Kalibiru sampai saat ini tidak ada. Indikator

keenam ialah *growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang. Untuk menunjang perkembangan karyawan, pihak pengelola seharusnya memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan potensi diri. Dengan adanya pelatihan kepada karyawan, maka diharapkan kemampuan karyawan dapat meningkat secara merata. Sehingga kemampuan dalam melayani pengunjung akan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru)”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis mengidentifikasi beberapa temuan, antara lain:

1. Masih terdapat beberapa karyawan yang tidak bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.
2. Belum terdapat deskripsi pekerjaan tertulis secara detail untuk masing-masing pekerjaan.
3. Masih terdapat karyawan yang tidak ramah terhadap pengunjung.
4. Masih terdapat karyawan yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan ketentuan.

5. Kondisi cuaca seperti panas, hujan, dan angin menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja, karena penyediaan fasilitas di sekitar spot foto, masih terdapat yang belum memadai .
6. Kondisi lingkungan kerja yang riuh pengunjung wisata, sehingga dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja karyawan.
7. Belum terdapat *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja baik.
8. Gaji karyawan bergantung pada jam kerja dan banyaknya wisatawan.
9. Pekerjaan itu sendiri kurang menantang.
10. Tidak ada kenaikan pangkat atau kenaikan posisi bagi karyawan.
11. Minimnya pelatihan pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Agar lebih terfokus pada penelitian, maka ruang lingkup permasalahan dibatasi pada analisis lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini karena kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru berdasarkan indikator Christi, dkk (2010) masih belum optimal. Berdasarkan pra-*survey* faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja dan motivasi kerja

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru.

F. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi penulis, untuk mengetahui dan menerapkan ilmu yang diperoleh selama masa perkuliahan dan sebagai ajang mencari pengalaman belajar dalam penelitian.
2. Bagi pengelola Wisata Alam Kalibiru dapat digunakan sebagai acuan dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada.
3. Bagi karyawan, diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan agar dapat meningkatkan kinerja yang maksimal.
4. Dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya guna pengembangan ilmu pengetahuan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Definisi

- 1) Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.
- 2) Hamali (2016) kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
- 3) Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
- 4) Hasibuan (2000) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 5) Fahmi (2010) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

- 6) Wirawan (2015) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Hamali, 2016).

b. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Christi, dkk (2010) :

1) Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu.

2) Deskripsi pekerjaan

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

3) Kualitas

Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

c. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

3) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

5) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

8) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

11) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

13) Disiplin Kerja

Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Harini, S.,dkk, (2018):

1) Beban Kerja

Frekuensi rata-rata aktivitas dari setiap pekerjaan dalam periode tertentu.

2) Lingkungan Kerja

Kondisi lokasi tempat kerja.

d. Dampak Kinerja Karyawan

Dampak kinerja karyawan menurut Sedarmayanti
(2007:319):

- 1) Peningkatan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/ rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- 4) Mendorong terciptanya hubungan timbal baik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- 5) Karyawan mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kekaryawanan khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya.
- 7) Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan dan karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

- 1) Nitisemo (1996) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.
- 2) Potu (2013) lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.
- 3) Supardi (2003) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, mententramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.
- 4) Saydam (2000) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan definisi lingkungan kerja yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan (Nitisemo,1996).

b. Indikator Lingkungan Kerja

Berikut indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016):

- 1) *The facilities to do work*. Fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
- 2) *Comfortable workplace*. Lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
- 3) *Safety*. Berada dalam keadaan aman dan tenteram
- 4) *Absence of noise*. Lingkungan kerja tidak bising.

c. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (1996):

1) Pewarnaan

Warna memiliki pengaruh cukup besar terhadap manusia, sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

2) Kebersihan

Lingkungan yang bersih dapat menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja.

3) Penerangan

Organisasi atau perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup, dan tidak menyilaukan. Hal ini dimaksudkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, teliti, serta kelelahan dapat dikurangi.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan rasa segar sehingga semangat dan kegairahan kerja dapat pula ditimbulkan.

5) Musik

Pemasangan musik harus diperhatikan, karena musik yang mengalun merdu menimbulkan suasana gembira sehingga dapat mengurangi kelelahan karyawan dan semangat kerja bertambah.

6) Keamanan

Dengan adanya keamanan yang tinggi, maka ketenangan dalam bekerja akan timbul, dan karyawan akan bekerja dengan rasa aman.

7) Kebisingan

Kebisingan dapat mengganggu kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja. Maka, kebisingan dalam ruangan kerja hendaknya dihilangkan atau dikurangi.

d. Dampak Lingkungan Kerja

Dampak lingkungan kerja menurut Soetjipto (2004):

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. Lingkungan fisik yang aman, nyaman, bersih dan memiliki tingkat gangguan minimum sangat disukai oleh para pekerja. Ketika karyawan mendapati lingkungan kerja yang kurang mendukung, perilaku karyawan saat di tempat kerja juga cenderung berubah.

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 hal tersebut tidak dapat diatasi, dapat berakibat pada buruknya pelayanan karyawan.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

- 1) Hamali (2016:131) motivasi adalah sebab dari tindakan.
- 2) Ardana,I.K.,dkk (2012:193) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja.
- 3) Tegar (2019) motivasi adalah suatu proses yang menerangkan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
- 4) Suwatno & Priansa Donni Juni (2011:171) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.
- 5) Hasibuan (2016:141) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.
- 6) Robbins (2009:222) motivasi sebagai proses menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.
- 7) Siagian (2012:138) motivasi daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

- 8) Mangkunegara (2003:164) motivasi adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi motivasi kerja yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan karyawan mengarahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian,2012:138).

b. Indikator Motivasi Kerja

Berikut merupakan indikator motivasi menurut Herzberg (faktor *motivation*) (Mawoli dan Babandako, 2011) :

- 1) *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 2) *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- 3) *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
- 5) *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat.

- 6) *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

c. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Wahjosumidjo (Sunyoto, 2015) faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh :

1) Promosi

Promosi adalah kemajuan seseorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

4) Penghargaan

Pemberian penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahliannya akan memacu gairah kerja bagi karyawan.

5) Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pada intinya, perusahaan memenuhi kewajiban kepada karyawan, dan karyawan melaksanakan tugas sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

6) Pengakuan

Pengakuan ini dapat mendorong para karyawan mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

d. Dampak Motivasi Kerja

Pemberian motivasi bagi karyawan akan memberikan keuntungan seperti yang disampaikan oleh Hasibuan (2016:146):

- 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

Belum terdapat penelitian terdahulu yang berkaitan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan pada obyek wisata alam. Berikut merupakan beberapa penelitian yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut dengan obyek penelitian yang berbeda.

1. Penelitian dengan judul “*Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*” oleh Jayaweera (2015). Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,542;(p<0,01).
2. Penelitian dengan judul “*Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea*” oleh Ghebregiorgis (2018). Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 0,45;(p<0,05).
3. Penelitian dengan judul “*The Impact of Hotel employee Motivation on Hospitality Performance*” oleh Wiyana,dkk (2018). Hasil penelitian

membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,9%.

C. Kerangka Berpikir

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yang meliputi lingkungan kerja dan motivasi kerja.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nitisemo (1996) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat berupa fasilitas penunjang, kondisi kebersihan lingkungan, suasana tempat bekerja, dan lainnya. Hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan.

Kualitas lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Ketika lingkungan karyawan memiliki kualitas yang rendah, seperti kotor, fasilitas tidak memadai, dan lain sebagainya akan menyebabkan kinerja karyawan rendah. Namun sebaliknya bila lingkungan kerja mendukung, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hamid & Hassan (2015) bahwa “*Quality workplace environment is said to influence people around the organization in number of ways including their job performance*”.

Kondisi lingkungan kerja di Wisata Alam Kalibiru bergantung pada cuaca dan tingkat keramaian pengunjung wisata. Kondisi cuaca akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Kemudian, keadaan wisata yang riuh dengan pengunjung juga akan mempengaruhi kualitas kinerja. Sebagai contoh, pada saat libur panjang pengunjung yang datang akan meningkat, hingga terdapat antrean panjang di spot foto. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan konsentrasi karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2004) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan beberapa penelitian mengungkapkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (Aarabi, Subramaniam, & Akeel, 2013; Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, 2017). Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang

baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Brahmasari, 2008). Dengan adanya pemberian motivasi terhadap karyawan, maka akan meningkatkan gairah kerja, seperti ketepatan dalam bekerja, tanggung jawab pada pekerjaan. Dengan meningkatnya gairah kerja, maka akan menjadikan kinerja karyawan meningkat, dan target akan dapat tercapai.

Hubungan antara motivasi dengan kinerja juga disampaikan oleh Al-Omari & Okasheh (2017) "*As employees are motivated, their job performance will increase, and they will achieve the desired outcomes and goals of the job*". Ketika karyawan dimotivasi maka kinerja akan meningkat, dan target akan tercapai.

Belum terdapat *reward* sebagai pengakuan atau penghargaan, dan tidak ada kenaikan pangkat atau posisi bagi karyawan, dan pemberian gaji yang bergantung pada kondisi wisatawan, serta minimnya pelatihan akan memberikan dampak pada kualitas kerja. Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan tidak ada motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

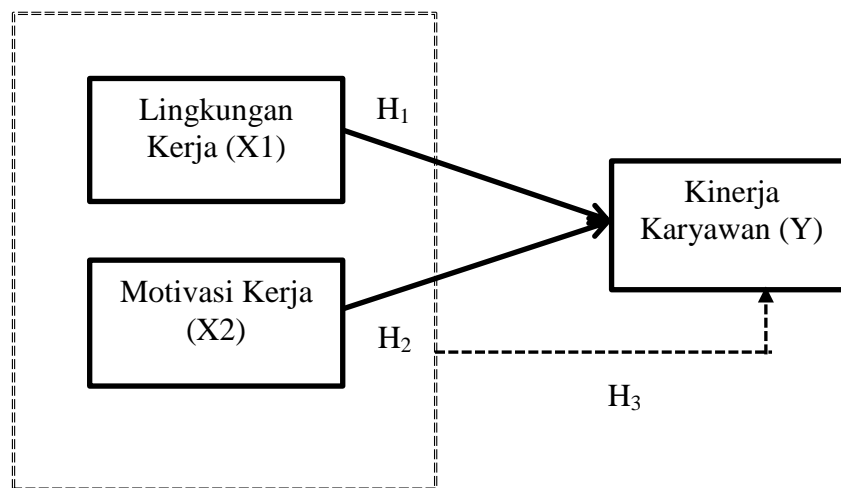
Lingkungan kerja dan motivasi kerja bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. “*Simultaneously the motivation and the working environment significantly influence employee performance*” (Muchtar, 2016). Ketika lingkungan kerja mendukung, dan motivasi kerja karyawan tinggi maka hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi tinggi namun lingkungan kerja tidak mendukung, tetap akan menyebabkan kinerja kurang maksimal. Karena jika motivasi karyawan tinggi, namun lingkungan kerja tidak mendukung, dapat menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja. Kemudian, karyawan memiliki motivasi rendah namun lingkungan kerja mendukung juga menyebabkan tidak maksimal kinerja karyawan. Karena, karyawan cenderung datang ke lokasi untuk sekedar menikmati lingkungan kerja. Maka dari itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi kerja tinggi dan lingkungan kerja yang baik.

Kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru dipengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan kondisi lingkungan yang baik dan mendukung, serta motivasi kerja karyawan optimal maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan

yang diungkapkan oleh Jayaweera (2015) “*job performance is very much influenced by work environment and motivation of workers*”.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka paradigma penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat digambarkan dan disajikan pada Gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Mengacu pada kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kasual adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Wisata Alam Kalibiru, yang terletak di dusun Kalibiru, Desa Hargowilis, Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2019 - April 2019.

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan di Wisata Alam Kalibiru adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,

kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Hamali (2016:98).

Menurut Christi,dkk (2010) kinerja karyawan dilihat dari tiga indikator:

1) Ketepatan Waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu

2) Deskripsi Pekerjaan

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

3) Kualitas

Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja Wisata Alam Kalibiru adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan (Nitisemo,1996).

Indikator lingkungan kerja menurut Hanaysha (2016):

- 1) *The facilities to do work*, yaitu fasilitas yang mendukung untuk melakukan tugas-tugas pekerjaan.
- 2) *Comfortable workplace*, yaitu lingkungan kerja yang bersih, dan menyenangkan.
- 3) *Safety*, yaitu berada dalam keadaan aman dan tenteram
- 4) *Absence of noise*, yaitu lingkungan kerja tidak bising.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan karyawan mengarahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2012:138).

Indikator motivasi menurut Herzberg (faktor *motivation*) (Mawoli dan Babandako, 2011) :

- 1) *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
- 2) *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
- 3) *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
- 4) *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
- 5) *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat.
- 6) *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Wisata Alam Kalibiru berjumlah 92 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Menurut Hair *et al.* (1998) ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 16 item dependen dan independen, maka jumlah minimal sampel yang diambil adalah $16 \times 5 = 80$. Idealnya penelitian ini menggunakan 80 sampel, namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan Wisata Alam Kalibiru sejumlah 92 responden.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner menurut Sugiyono (2015) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Responden diminta untuk memberi jawaban pertanyaan dalam angket dengan cara memberikan tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban.

Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert* menurut Sugiyono (2015), dengan menggunakan pernyataan dan skor sebagai berikut:

1	SS	Sangat Setuju	Skor 4
2	S	Setuju	Skor 3
3	TS	Tidak Setuju	Skor 2
4	STS	Sangat Tidak Setuju	Skor 1

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berupa angket yang terdiri dari 3 (tiga) variabel, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Instrumen yang digunakan mengambil dari penelitian sebelumnya. Angket berisi 16 pertanyaan, yang terdiri dari 5 pertanyaan tentang lingkungan kerja, 6 pertanyaan mengenai motivasi kerja dan 5 pertanyaan mengenai kinerja karyawan. Kisi-kisi instrumen bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis, agar mudah dikontrol dan dikoreksi.

Kisi-kisi instrumen yang digunakan ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Lingkungan Kerja	Sumber: Hanaysha (2016)	
		1) <i>The facilities to do work</i>	6
		2) <i>Comfortable workplace</i>	7, 10
		3) <i>Safety</i>	8
		4) <i>Absence of noise</i>	9

2	Motivasi Kerja	Sumber: Mawoli & Babandoko (2011)	
		1) <i>Achievement</i>	11
		2) <i>Recognition</i>	12
		3) <i>Work it self</i>	13
		4) <i>Responsibilities</i>	14
		5) <i>Advancement</i>	15
3	Kinerja Karyawan	Sumber: Christi,dkk (2010)	
		1) Ketepatan Waktu	1,3
		2) Deskripsi Pekerjaan	2
		3) Kualitas	4,5

G. Uji Instrumen

Agar kuesioner yang diberikan kepada responden valid dan reliabel, maka perlu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas pada item pertanyaan. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*). Pengujian item pertanyaan dimaksudkan agar kuesioner dapat dikatakan layak untuk pengambilan data penelitian. Sehingga data yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sundayana (2014) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sundayana,2014). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur.

Teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah teknik yang digunakan dalam penelitian ini. *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) adalah analisis faktor untuk menguji unidimensionalitas atau apakah

indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau item variabel (Ghozali, 2011).

Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto S, 1998). Tinggi rendahnya validitas suatu item dapat diukur melalui *loading factor* dengan bantuan *SPSS 23.00 for Windows*. *Loading factor* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *loading factor* lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka item yang dimaksud valid dan berarti bahwa item tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Tabel 3. Hasil Uji *Factor Loading*

<i>Rotated Component Matrix^a</i>			
	Component		
	1	2	3
kinerja1			,659
kinerja2			,712
kinerja3			,791
kinerja4			,610
kinerja5			,750
lingkerja1		,621	
lingkerja2		,852	
lingkerja3		,778	
lingkerja4		,794	
lingkerja5		,749	
motikerja1	,797		
motikerja2	,646		
motikerja3	,833		
motikerja4	,755		
motikerja5	,735		
motikerja6	,694		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja mengelompok menjadi satu sesuai komponen yang digambarkan, dengan nilai *loading factor* diatas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa item tersebut mengukur satu konstruk. Selajutnya dilakukan uji validitas variabel/ konstruk *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 lain adalah sama. Nilai *Convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell dan Larcker, 1981). Nilai AVE pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,759; variabel motivasi kerja sebesar 0,744; dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,704; sehingga nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel/konstruk berbeda. AVE *value* ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. AVE Value

Variabel	AVE	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,759	Valid
Motivasi Kerja	0,744	Valid
Kinerja Karyawan	0,704	Valid

Sumber : Data primer diolah 2019

b. Divergent Validity

Divergent validity digunakan untuk menguji apakah antar konstruk signifikan berbeda. *Divergent validity* diukur dengan nilai

korelasi untuk melihat antar variabel saling berhubungan atau tidak, dan *discriminant validity* untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpang tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campbell dan Fiske, 1959). Nilai korelasi yang diterima untuk *validitas divergent* adalah kurang dari 0,85.

Tabel 5. Divergent Validity

No	Variabel	1	2	3
1	Lingkungan Kerja	0,759	0,127	0,173
2	Motivasi Kerja	0,416	0,744	0,146
3	Kinerja Karyawan	0,523	0,46	0,704

Sumber : Data primer diolah 2019

Nilai *discriminant validity* ditunjukkan pada angka yang bercetak tebal. Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai korelasi dibawah 0,85; sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi hubungan yang kuat antar variabel.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian adalah suatu alat yang memberikan hasil yang tetap sama (konsisten, ajeg) (Sundayana, 2014). 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*. Suatu konstruk/variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha >0,6 (Ghozali, 2011).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja	0,822	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,894	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,772	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2019

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linear regresi berganda dan menggunakan alat bantu berupa software program SPSS versi 23. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum (Ghozali, 2011). Pengkategorian data berdasarkan rumus Azwar (2009):

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar penelitian tidak bias dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Model regresi yang digunakan akan menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif

(BLUE=Best Linier Unbiased Estimator) apabila memenuhi asumsi dasar klasik regresi yaitu apabila tidak terjadi gejala seperti berikut (Ghozali, 2011):

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas menurut Ghozali (2011) adalah untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen yang harus berdistribusi normal atau mendekati normal atau dengan syarat:

H_0 : Data berdistribusi normal

H_a : Data tidak berdistribusi normal

Dalam penelitian ini digunakan Uji *Kolmogrow Smirnov* dengan pedoman sebagai berikut (Ghozali, 2011):

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) > level of significant ($\alpha > 0,05$), sebaliknya H_a ditolak.
- 2) H_0 ditolak jika dinilai *p-value* pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) < level of significant ($\alpha < 0,05$), sebaliknya H_a diterima.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011). Jika angka signifikansi lebih atau sama dengan 0,05 pada *Deviation from Linearity*, maka dua variabel memiliki hubungan linier. Sebaliknya jika nilai signifikansi tersebut kurang dari 0,05, maka hubungan bersifat tidak linier.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari *collinearity statistics*. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinearitas tidak ada (Ghozali,2011).

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Metode pengujian yang digunakan yaitu Uji *Glester*.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 \text{Status} + \beta_4 \text{Usia} + \dots \dots \dots \text{(I)}$$

$$Y = \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 \text{Status} + \beta_4 \text{Usia} + \beta_5 X_1 + R \dots \dots \dots \text{(II)}$$

$$Y = \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 \text{Status} + \beta_4 \text{Usia} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots \dots \dots \text{(III)}$$

$$Y = \beta_1 \text{Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{Pendidikan} + \beta_3 \text{Status} + \beta_4 \text{Usia} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + \beta_7 X_3 + R \dots \dots \text{(IV)}$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

C : Konstanta

β_{1-7} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel-variabel independen

X₁ : Lingkungan kerja

X₂ : Motivasi kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansinya 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 (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya koefisien beta tidak memiliki tanda minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011).

b. Uji Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Koefisien Determinasi (ΔR^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai (ΔR^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai (ΔR^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Sejarah

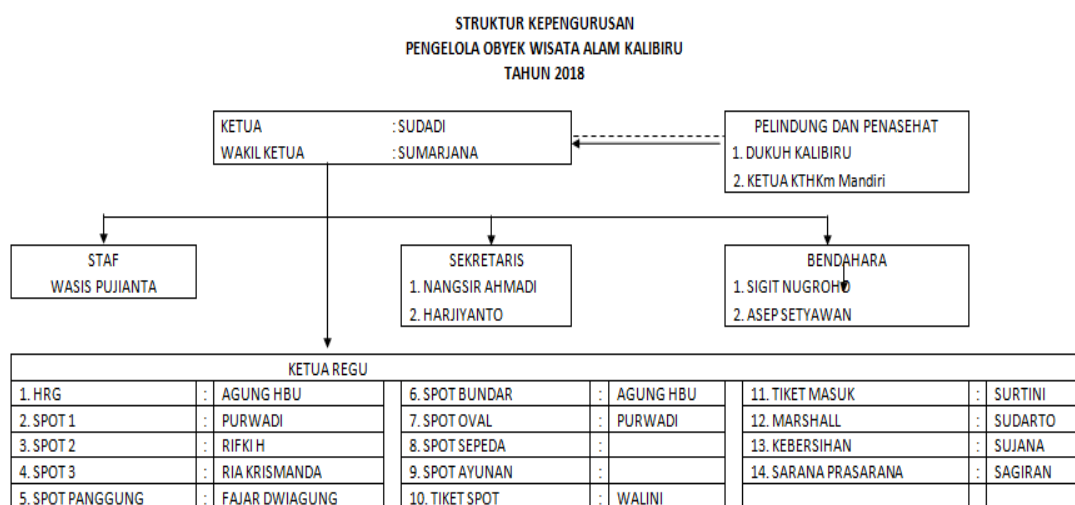
Awal mula dibentuknya Wisata Alam Kalibiru adalah adanya kesadaran masyarakat akan kerusakan lingkungan, pencurian kayu dan kerusakan hutan di dusun Kalibiru. Kondisi hutan menjadi gersang. Melihat kondisi tersebut warga masyarakat membentuk sebuah kelompok tani yaitu KTHKm Mandiri, yang bertujuan untuk memperbaiki kondisi hutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

KTH dirintis sejak tahun 1995-2003. Tahun 2001 dibentuk kelompok HKm untuk memperbaiki kondisi hutan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kemudian KTHKm Mandiri membenahi akses dan kelola manajemen pada tahun 2002 hingga 2008. Penguatan organisasi dan lembaga, negosiasi kebijakan HKm, pengajuan perizinan, dan melakukan perencanaan pengelolaan hutan. Dimulai pasca tahun 2008, dilakukan pengembangan usaha. Usaha KTHKm Mandiri terdiri dari 3 (tiga) usaha yaitu Koperasi, Peternakan, dan Jasa Lingkungan. KTHKm Mandiri mengembangkan jasa lingkungan pada wisata alam, dengan menyusun rencana umum pengelolaan. Pengelolaan wisata berkembang mulai tahun 2010 pasca erupsi merapi hingga saat ini dan lebih dikenal sebagai Wisata Alam Kalibiru atau Desa Wisata Alam Kalibiru.

b. Profil Wisata Alam Kalibiru

Wisata Alam Kalibiru merupakan kawasan hutan yang dikelola sebagai lokasi wisata alam oleh masyarakat dibawah naungan Kelompok Tani Hutan Kemasyarakatan Mandiri (KTHKm Mandiri). Terletak di Kalibiru, Hargowilis, Kokap, Kulon Progo, D.I.Yogyakarta. Wisata Alam Kalibiru mulai dirintis sejak tahun 2008. Keindahan alam yang ditawarkan menjadi daya tarik wisatawan untuk berlibur di Wisata Alam Kalibiru.

c. Struktur Kepengurusan Pengelola Obyek Wisata Alam Kalibiru Tahun 2018



Gambar 2. Struktur Kepengurusan Pengelola Obyek Wisata Alam Kalibiru

d. Visi dan Misi KTHKm Mandiri

a. Visi

Terwujudnya pengelolaan hutan kemasyarakatan yang diakui (*legitimate*), berkeadilan untuk kesejahteraan masyarakat dan kelestarian lingkungan.

b. Misi

Mewujudkan kerjasama para pihak dalam upaya pengelolaan hutan kemasyarakatan, sebagai upaya pemberdayaan ekonomi masyarakat, dengan membangun komunikasi, peningkatan kapasitas dan partisipasi multipihak.

e. Dampak Pengelolaan Wisata Alam Kalibiru

Pengelolaan wisata alam ini memberikan dampak bagi masyarakat sekitar, diantaranya:

- a) Dampak Sosial. Terciptanya lapangan kerja, sehingga mengurangi pengangguran bagi warga masyarakat sekitar.
- b) Dampak Ekologi. Kelestarian lingkungan terjaga dan konservasi tanah dan air terjaga, sehingga hutan menjadi lestari.
- c) Dampak Ekonomi. Kehidupan masyarakat semakin sejahtera dengan berkurangnya warga miskin, dan pendapatan warga bertambah.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, (2) pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, dan (3) pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Wisata Alam Kalibiru berjumlah 92 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner di Wisata Alam Kalibiru. Hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut.

1. Analisis Deskriptif

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

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

Deskripsi karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	69	75%
Perempuan	23	25%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel 7 menunjukkan bahwa karyawan dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75% dan karyawan dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Wisata Alam Kalibiru berjenis laki-laki.

2) Usia

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan usia disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
17-20	11	12%
21-30	50	54%
31-40	14	15%
41-50	14	15%
>=51	3	3%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel 8 menunjukkan bahwa karyawan yang berusia antara 17-20 tahun sebanyak 12%, karyawan yang berusia 21-30 tahun sebanyak 54%, karyawan yang berusia 31-40 tahun sebanyak 15%, karyawan yang berusia 41-50 tahun sebanyak 15%, dan karyawan yang berusia lebih dari 51 tahun sebanyak 3%. Hal ini menunjukkan bahwa

mayoritas karyawan di Wisata Alam Kalibiru berusia antara 21-30 tahun yaitu sebesar 54%.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
SD	2	2%
SMP	14	15%
SMA/SMK	75	81%
S1	1	1%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan SD sebanyak 2%, karyawan yang berpendidikan SMP sebanyak 15%, karyawan yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 81%, dan karyawan yang berpendidikan S1 sebanyak 1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Wisata Alam Kalibiru berpendidikan SMA yaitu 81%.

4) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan lama bekerja disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Karakteristik Karyawan Berdasarkan Lama Kerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1 tahun	9	10%
1-5 tahun	71	77%
6-10 tahun	11	12%
>=11 tahun	1	1%
Jumlah	92	100%

Sumber: Data Primer diolah 2019

Tabel 10 menunjukkan bahwa karyawan dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10%, karyawan dengan lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 77%, karyawan dengan lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 12%, dan karyawan dengan lama bekerja lebih atau sama dengan 11 tahun sebanyak 1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di Wisata Alam Kalibiru dengan lama bekerja antara 1-5 tahun yaitu 77%.

2. 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 kedalam 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 1,00; nilai maksimum sebesar

4,00; mean sebesar 2,9370; dan standar deviasi sebesar 0,53529. Selanjutnya variabel lingkungan kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 11.

Tabel 11. Kategorisasi Variabel Lingkungan Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,47$	14	15,20%
Sedang	$0,54 \leq X < 3,47$	61	66,30%
Rendah	$X < 2,40$	17	18,50%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 11 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori tinggi sebanyak 15,2%, karyawan yang menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang sebanyak 66,3%, dan karyawan yang menilai lingkungan kerja rendah sebanyak 18,5%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai lingkungan kerja dalam kategori sedang yaitu 66,3%.

2) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai minimum sebesar 1,83; nilai maksimum sebesar 4,00; mean sebesar 3,0686; dan standar deviasi sebesar 0,60150. Selanjutnya variabel motivasi kerja dikategorikan

dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel motivasi kerja terdiri dari 6 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel lingkungan kerja disajikan pada Tabel 12.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,67$	15	16,30%
Sedang	$0,60 \leq X < 3,67$	64	69,60%
Rendah	$X < 2,47$	13	14,10%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 12 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai motivasi kerja dalam kategori tinggi sebanyak 16,3%, karyawan yang menilai motivasi kerja dalam kategori sedang sebanyak 69,6%, dan karyawan yang menilai motivasi kerja rendah sebanyak 14,1%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai motivasi kerja dalam kategori sedang yaitu 69,6%.

3) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 2,60; nilai maksimum sebesar 4,00; mean sebesar 3,4761; dan standar deviasi sebesar 0,39206. Selanjutnya variabel kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor

1,2,3, dan 4. Kategorisasi untuk variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 13.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 3,87$	24	26,10%
Sedang	$0,39 \leq X < 3,87$	47	51,10%
Rendah	$X < 0,39$	21	22,80%
Jumlah		100	100%

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 13 menunjukkan bahwa karyawan yang menilai kinerja karyawan dalam kategori tinggi sebanyak 26,10%, karyawan yang menilai kinerja karyawan dalam kategori sedang sebanyak 51,1%, dan karyawan yang menilai kinerja karyawan rendah sebanyak 22,8%. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan menilai kinerja karyawan dalam kategori sedang yaitu 51,1%.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis 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 23.00 *for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

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 pada 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 pada baris *Asymp.Sig.(2-tailed)* tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, sehingga data berdistribusi normal (Ghozali, 2011).

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	0,200	Normal

Sumber: Data Primer 2019

Tabel 14 menunjukkan bahwa dilihat dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada residual variabel adalah 0,200 berada diatas 0,05 atau 5%. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Menurut Ghozali (2011) tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05; maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Berikut rangkuman hasil uji linieritas disajikan pada Tabel 15.

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,239	Linier
Motivasi Kerja	0,608	Linier

Sumber: Data Primer 2019

Berdasarkan hasil uji linieritas pada Tabel 15, bahwa angka signifikansi pada masing-masing variabel independen lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) memperlihatkan hasil yang lebih kecil dari 10 atau nilai *tolerance* tidak boleh lebih kecil dari 0,1 maka gejala multikolinearitas tidak ada (Ghozali,2011). Berikut hasil uji multikolinieritas disajikan pada Tabel 16.

Tabel 16. Hasil Uji Multikoliniertitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,887	1,127	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,887	1,127	Non Multikolinieritas

Sumber: Data primer 2019

Tabel 16 menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini menunjukkan variabel-variabel independen tidak saling berkolerasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisias bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi baik bila tidak terjadi heteroskedastisitas, dan untuk mengetahuinya menggunakan uji *Glejser*. Berikut hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada Tabel 17.

Tabel 17. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,629	Non Heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,397	Non Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer 2019

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

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 23.00 *for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi

Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,129	0,119	0,143	0,131
Umur	-0,005	0,024	-0,021	0,007
Pendidikan Terakhir	-0,055	-0,061	-0,005	-0,026
Lama Bekerja	0,132	0,138	0,095	0,111
Lingkungan Kerja		0,427***		0,335**
Motivasi Kerja			0,382***	0,260*
R ²	0,033	0,214	0,174	0,271
ΔR^2	0,033	0,181***	0,141***	0,238***

Sumber: Data Primer 2019

*<0,05

***p<0,001

**p<0,01

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan bahwa pengujian hipotesis disajikan sebagai berikut:

a) Uji Hipotesis I

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta sebesar (β) 0,427 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis pertama diterima**. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,181. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

b) Uji Hipotesis II

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta sebesar (β) 0,382 dan $p < 0,001$; hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, maka dapat disimpulkan bahwa **hipotesis kedua diterima**. Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,141. Nilai koefisien regresi positif menunjukkan bahwa apabila motivasi kerja meningkat; maka kinerja karyawan meningkat.

c) Uji Hipotesis III

Berdasarkan analisis regresi diketahui bahwa nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar (β) 0,335 dan $p = 0,000$; dan nilai koefisien beta pada variabel motivasi kerja sebesar (β) 0,260 dan $p = 0,000$; hal ini menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru, maka dapat disimpulkan bahwa

hipotesis ketiga diterima. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (ΔR^2) sebesar 0,238.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1	Lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Wisata Alam Kalibiru	Terbukti
2	Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Wisata Alam Kalibiru	Terbukti
3	Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) Wisata Alam Kalibiru	Terbukti

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Pembahasan masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai (β) 0,427 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar 0,181. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru; hipotesis pertama diterima.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya melaksanakan tugas yang dibebankan (Nitisemo,1996). Berdasarkan penelitian ini, mayoritas karyawan Wisata Alam Kalibiru merasa bahwa lingkungan kerja dalam kategori sedang. Lingkungan kerja dapat dilihat dari 4 indikator, yaitu *the facilities to do work, comfortable workplace, safety* dan *absence of noise*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja masuk dalam kategori sedang. Wisata Alam Kalibiru ialah tempat wisata alam yang dikembangkan oleh KTHKm Mandiri, dimana karyawan yang diserap merupakan warga sekitar. Kondisi lingkungan kerja di Wisata Alam Kalibiru bergantung pada cuaca dan tingkat keramaian pengunjung wisata. Kondisi cuaca akan mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja, dan dapat mempengaruhi kualitas kerja. Kemudian, keadaan wisata yang riuh dengan pengunjung juga mempengaruhi kualitas kinerja. Sebagai contoh, pada saat libur panjang pengunjung yang datang akan meningkat, hingga terdapat antrean panjang di spot foto. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan konsentrasi karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kualitas kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sary (2017)

yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai (β) 0,382 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar 0,141. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; hipotesis kedua diterima.

Motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan karyawan mengerahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2012:138). Motivasi kerja dapat dilihat dari 5 indikator, yaitu *achievement, recognition, work it self, responsibilities, advancement and growth*. Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk *linear* dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Brahmasari, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk dalam kategori sedang. Wisata Alam Kalibiru ialah tempat wisata alam yang

dikembangkan oleh KTHKm Mandiri, dimana karyawan yang diserap merupakan warga sekitar. Belum terdapat *reward* sebagai pengakuan atau penghargaan, dan tidak ada kenaikan pangkat atau posisi bagi karyawan, dan pemberian gaji yang bergantung pada kondisi wisatawan, serta minimnya pelatihan akan memberikan dampak pada kualitas kerja. Karyawan bekerja sesuai dengan apa yang harus dikerjakan, dan tidak ada motivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Hal ini membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aarabi, Subramaniam, & Akeel, 2013; Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wisata Alam Kalibiru

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier variabel lingkungan kerja diperoleh nilai (β) 0,335 ($p < 0,001$), hasil perhitungan regresi linier variabel motivasi kerja diperoleh nilai (β) 0,260 ($p < 0,001$). Kontribusi

pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar 0,238. Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; hipotesis ketiga diterima.

Kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru dipengaruhi lingkungan kerja dan motivasi kerja. Dengan kondisi lingkungan yang baik dan mendukung, serta motivasi kerja karyawan optimal maka kinerja karyawan akan lebih maksimal. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Jayaweera (2015) *“job performance is very much influenced by work environment and motivation of workers”*.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai (β) 0,427 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar 0,181. Jadi jika lingkungan kerja mendukung karyawan melakukan pekerjaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier diperoleh nilai (β) 0,382 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar 0,141. Jadi, jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier variabel lingkungan kerja diperoleh nilai (β) 0,335 ($p < 0,001$), hasil perhitungan regresi linier variabel motivasi kerja diperoleh nilai (β) 0,260 ($p < 0,001$). Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar 0,238. Jadi, semakin baik kondisi lingkungan kerja, dan didukung dengan motivasi karyawan yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel independen dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan hanya sebesar 0,238. Masih terdapat faktor lain yang dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

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

1. Bagi Wisata Alam Kalibiru

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh bagi kinerja karyawan Wisata Alam Kalibiru. Dengan hal tersebut diharapkan bagi pihak pengelola, untuk dapat meningkatkan kondisi lingkungan kerja, dalam hal ini fasilitas untuk mengantisipasi cuaca buruk. Kemudian, membuat deskripsi pekerjaan dengan lebih jelas, pemberian *reward* bagi karyawan yang memiliki kinerja baik (sesuai deskripsi pekerjaan), dan peningkatan pelatihan bagi karyawan. Hal ini akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Pada penelitian ini, ditemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hasil hanya sebesar 0,238 atau 23,8%. Hal ini berarti bahwa masih terdapat faktor lain yang dapat memberi kontribusi lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengkaji variabel lain yang memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aarabi, M. S., Subramaniam, I. D., & Akeel, A. B. A. A. B. (2013). Relationship between motivational factors and job performance of employees in Malaysian service industry. *Asian Social Science*, 9(9), 301.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., Utama, I. W., M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*-Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Pendek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia dan Teori Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (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 Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod matrix. *Psychological bulletin*, 56(2), 81.
- Christi, Saeed ul hasan., Rafiq, M. Rahman, F., Junani., Nabi Bux., Ajmal., M (2010). Impact of participative Management on employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. *Journal Academic. Vol 10*. hal 12-13.

- Dysvik, A., & Kuvaas, B. (2008). The relationship between perceived training opportunities, work motivation and employee outcomes. *International Journal of Training and Development*, 12(3), 138-157.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, J.(2017). The influence of motivation on job performance: A case study at Universiti Teknologi Malaysia. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 11(4), 92–99.
- Ghebregiorgis, Fitsum.(2018). Factors Influencing Employee Performance in Hotel-A Comparative Study of Government and Privately Owned Hotels in Eritrea. *International Journal of Research in Business Studies and Management*, Vol.5 Issue 11.
- Ghozali, I.(2011). *Analisis Multivariate Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F., Ralph E. Anderson, Ronald L. Tatham, and William C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5th ed. Upper Saddle River.NJ: Prentice Hall.
- Hamali, A.Y.(2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*-Cetakan Pertama.Yogyakarta:CAPS.
- Hamid, ABD,N.Z. & Hassan,N.(2015).The Relations Between Workplace Environment and Job Perfomance in Selected Government Offices in Shah Alam, Selangor.*International Review of Management and Business Research* Vol.4 Issue.3.

- Hanaysha, J.(2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork, and employee training on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.
- Harini, S., Sudarijati, Kartiwi, N.,(2018).Workload, Work Environtment and Employee Performance of Housekeeping.*International Journal of Latest Engineering and Management Research (IJLEMR)*, Vol.03Issue 10.
- Hasibuan,Malayu S.P.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia*-Cetakan Kesembilan Belas.Jakarta: Bumi Aksara.
- Indartono, Setyabudi .(2017). *Metodologi Riset SDM*. Yogyakarta. UNY Press.
- Irham Fahmi.(2010).*Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* .Bandung: Alfabeta,cv.
- Jayaweera, Thushel. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, Vol.10, No.3.
- Kasmir.(2016).*Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*-Cetakan Kesatu.Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mawoli, M. A., & Babandako, A. Y. (2011). An evaluation of staff motivation, dissatisfaction and job performance in an academic setting. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 1.
- Mohamud A.S., Ibrahim, A.A.,Hussein,M.J.(2017). The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia.*International Journal of Development Research* Vol.07 Issue,11.

- Muchtar. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment. *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Nitisemo, Alex S.(1996).*Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*-Cetakan kesembilan, Edisi Ketiga.Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Potu,Aurelia.(2013). Kepemimpinan,Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.*Jurnal EMBA* Vol.1 No.4, Hal.1208-1218.
- Putra, P. P. A. A., & Sari, F. P. (2017). The Influence Of Working Environment Towards Employees' Performance Of Back Office Employees In Perum Damri Bandung. *eProceedings of Management*, 4(2).
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Robbins,S.P.,& Judge, A.T.(2009).*Perilaku Organisasi* Edisi 12.Jakarta:Salemba Empat.
- Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Saydam, G.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management)*.Jakarta:Djambatan.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bandung:Refika Aditama.
- Soetjipto, R.F.(2004).*Profesi Keguruan*.Jakarta:Rineka Cipta.

- Sondang P Siagian.(2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya* Cetakan keempat. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sugiyono .(2013).*Metode Penelitian Manajemen*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono.(2015).*Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.Bandung:Alfabeta.
- Sundayana, Rostina. (2014).*Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia:Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset*. Yogyakarta:CAPS
- Supardi.(2003).*Kinerja Karyawan*.Jakarta:Ghalia Indonesia
- Surya, R. V.,dkk.(2015). *Kearifan Lokal dalam Pengelolaan Lingkungan Desa Wisata Kalibiru di DI Yogyakarta*. Seminar Nasional.
- Suwatno dan Priansa,D.J.(2011).*Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.Bandung:Alfabeta.
- Tampubolon, Biatna. D.(2007). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115.
- Tegar,N.(2019).*Manajemen SDM dan Karyawan Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: QUADRANT
- Wicaksono, A. P. (2017).*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot Lpg Balongan Pt Pertamina (Persero)*. Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian :Aplikasi Dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wiyana, Tri., Putranto, Trias Septyoari., & Zulkarnain, Arif. (2018). The Impact of Hotel Employee Motivation on Hospitality Performance (Case in Alila Hotel Jakarta, Indonesia). (*IMHA 2018*). Scopus Indexed

LAMPIRAN

Lampiran 1. Angket Penelitian

ANGKET PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Wisata Alam Kalibiru)

Bersama ini, saya Pidha Tri Rahayu mahasiswa Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i mengisi angket ini berdasarkan kondisi Bapak/Ibu/Saudara/i masing-masing saat ini, apa adanya. Semua informasi yang didapatkan ini akan dirahasiakan. Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab dengan sejujurnya dan sebaik-baiknya saya mengucapkan terima kasih.

Petunjuk pengisian:

1. Pernyataan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka menyusun TAS (Tugas Akhir Skripsi).
2. Pilihlah salah satu jawaban yang memenuhi persepsi Saudara/i dengan cara memberi tanda checklist (✓) ataupun tanda silang (X).
3. Isilah data responden berikut berdasarkan kriteria yang Saudara/i miliki.

Data responden:

Jenis Kelamin : (_____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana (S1)

Lama bekerja : _____ Bulan/Tahun

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Butir Pertanyaan

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
1.	Anda dapat diandalkan dan hadir di tempat kerja tepat waktu				
2.	Anda dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang ditugaskan, yaitu menentukan prioritas dan merencanakan pekerjaan, menggunakan prosedur, peralatan, perlengkapan dan bahan yang sesuai untuk pekerjaan yang ditugaskan dengan baik				
3.	Anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan dengan batas waktu yang telah ditentukan, dan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan agar memenuhi jadwal				
4.	Anda dapat memproyeksikan sikap kerja yang positif, berhubungan secara efektif dengan rekan kerja, supervisor, dan lainnya				
5.	Anda dapat mengidentifikasi masalah, menjamin informasi terkait dan melaksanakan solusi				

Lingkungan kerja (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
6	Saya puas dengan ruang (tempat) yang dialokasikan bagi saya untuk melaksanakan pekerjaan				
7	Tempat kerja saya sangat bersih				
8	Terdapat jarak yang memadai antara saya dan rekan terdekat saya				
9	Lingkungan kerja saya tenang				
10	Secara keseluruhan, lingkungan kerja saya menyenangkan dan tampak menarik secara visual				

Motivasi kerja (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS
11	Pencapaian pada pekerjaan saya saat ini memuaskan				
12	Saya mendapatkan pengakuan ditempat kerja				
13	Pekerjaan ini menarik dan menantang				
14	Saya mendapatkan tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan				
15	Kemajuan saya pada pekerjaan ini memuaskan (kenaikan pangkat)				
16	Perkembangan diri (kemampuan yang diperoleh melalui pelatihan dan pengembangan) pada pekerjaan saat ini memuaskan				

Lampiran 2. Data Penelitian, Validitas, dan Reliabilitas

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

37	3	4	2	3	4	16	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18
38	4	4	4	4	3	19	4	3	3	3	3	16	4	4	4	4	4	3	23
39	4	4	3	3	3	17	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17
40	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18
41	4	3	3	4	3	17	4	4	4	4	4	20	4	2	4	4	4	4	22
42	4	3	3	2	3	15	4	4	4	2	2	16	4	2	4	4	4	3	21
43	4	4	4	4	3	19	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	3	2	17
44	4	4	2	3	3	16	4	4	4	3	2	17	2	2	2	2	2	1	11
45	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	4	4	4	4	4	3	23
46	4	4	3	3	3	17	3	4	3	3	3	16	4	4	4	4	4	3	23
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	4	4	24
48	3	3	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11	4	2	4	4	4	3	21
49	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	3	13
50	4	4	4	3	3	18	4	3	2	2	2	13	3	3	3	3	3	3	18
51	3	4	4	4	3	18	2	2	3	2	3	12	3	4	4	4	2	4	21
52	3	4	4	3	3	17	4	3	3	2	2	14	3	3	3	4	4	3	20
53	3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	3	15
54	4	4	4	3	3	18	3	2	2	2	2	11	4	3	3	2	3	2	17
55	3	3	3	3	3	15	2	2	3	2	3	12	2	4	3	2	2	3	16
56	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	1	13	3	3	3	3	3	3	18
57	4	4	3	4	4	19	2	2	3	2	2	11	3	3	4	2	2	3	17
58	3	3	3	3	3	15	3	2	2	3	2	12	2	4	2	3	3	3	17
59	3	3	3	3	3	15	2	3	2	2	3	12	3	2	3	2	4	3	17
60	3	3	3	4	2	15	3	3	3	3	3	15	2	4	3	4	3	3	19
61	3	4	3	3	3	16	2	4	2	1	1	10	4	4	4	2	2	2	18
62	4	3	3	4	3	17	3	3	2	3	3	14	3	3	1	3	3	1	14
63	4	3	3	3	3	16	1	1	1	1	1	5	3	2	3	3	2	1	14
64	3	4	3	3	3	16	2	2	2	2	2	10	3	2	3	4	3	3	18
65	3	3	2	3	2	13	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	3	3	16
66	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	2	13	2	2	3	2	3	3	15
67	4	3	4	4	3	18	4	4	4	4	4	20	3	2	3	4	3	1	16
68	3	4	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	4	4	19
69	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	4	3	3	2	3	3	18
70	4	4	4	4	4	20	3	2	4	4	3	16	3	3	3	3	3	3	18
71	4	3	3	4	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	2	4	19
72	4	4	3	3	3	17	3	4	2	2	3	14	3	3	3	2	3	3	17
73	4	4	4	4	4	20	3	3	2	2	1	11	4	4	3	4	3	4	22
74	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	18	3	3	3	3	4	2	18
75	3	4	3	4	3	17	2	3	3	3	4	15	4	3	4	4	4	2	21
76	4	4	4	3	3	18	3	3	3	2	2	13	3	3	4	3	4	3	20
77	3	4	3	3	3	16	2	2	3	2	2	11	4	3	3	3	3	2	18

78	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	13	3	4	3	4	3	4	21
79	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	2	4	4	3	3	4	20
80	4	3	3	4	3	17	3	3	2	2	2	12	3	4	4	3	4	3	21
81	3	3	2	4	2	14	3	3	3	3	3	15	4	4	4	2	2	2	18
82	4	4	3	4	3	18	3	3	2	2	3	13	2	2	2	4	4	1	15
83	3	4	3	3	2	15	3	3	3	2	2	13	3	3	4	3	4	3	20
84	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	4	2	4	3	3	19
85	4	4	4	4	4	20	3	3	3	2	2	13	2	1	3	3	3	4	16
86	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	1	4	2	3	4	3	17
87	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	4	22
88	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17
89	4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	2	4	20
90	4	4	4	4	4	20	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18
91	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	2	14	3	2	2	2	3	3	15
92	4	3	4	3	3	17	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	2	17

Lampiran 3. Data Karakteristik Responden

No.	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	laki-laki	21	SMA	3,5 tahun
2	laki-laki	31	SMA	9 tahun
3	laki-laki	45	SMA	5 tahun
4	laki-laki	23	SMP	4 tahun
5	Perempuan	21	SMA	2 tahun
6	laki-laki	27	SMA	5 tahun
7	laki-laki	25	SMA	3 tahun
8	laki-laki	22	SMA	1 tahun
9	laki-laki	35	SMA	9 tahun
10	Perempuan	43	SMA	8 tahun
11	laki-laki	28	SMP	2 tahun
12	laki-laki	28	SMP	4 tahun
13	Perempuan	18	SMA	2 bulan
14	laki-laki	20	SMA	6 bulan
15	Perempuan	18	SMA	6 bulan
16	laki-laki	20	SMA	6 bulan
17	laki-laki	34	SMA	4 tahun
18	laki-laki	25	SMK	5 tahun
19	laki-laki	29	SMA	3 tahun
20	laki-laki	39	SMA	6 tahun
21	Perempuan	21	SMA	2 tahun
22	laki-laki	20	SMA	2 tahun
23	laki-laki	21	SMA	2,5 tahun
24	Perempuan	19	SMA	1 bulan
25	laki-laki	24	SMA	2 tahun
26	laki-laki	21	SMA	1 tahun
27	laki-laki	20	SMA	1,5 tahun
28	laki-laki	34	SMK	5 tahun
29	Perempuan	22	SMA	1,5 tahun
30	laki-laki	21	SMA	3 tahun
31	laki-laki	32	SMA	3 tahun
32	laki-laki	22	SMA	3 tahun
33	laki-laki	23	SMA	4 tahun
34	laki-laki	21	SMA	8 bulan
35	laki-laki	34	SMP	1 tahun
36	laki-laki	28	SMA	3 tahun
37	laki-laki	27	SMA	3 tahun

38	Perempuan	29	SMP	3 tahun
39	Perempuan	29	SMP	2,5 tahun
40	laki-laki	29	SMA	11 tahun
41	laki-laki	24	SMK	8 tahun
42	laki-laki	23	SMK	4 tahun
43	laki-laki	18	SMA	2 tahun
44	laki-laki	46	SMA	9 tahun
45	laki-laki	45	SD	3 tahun
46	laki-laki	33	SMP	3,5 tahun
47	laki-laki	53	SMA	8 tahun
48	laki-laki	43	SMA	5,5 tahun
49	laki-laki	21	SMK	3 tahun
50	Perempuan	25	SMK	3 tahun
51	laki-laki	29	SMA	2 tahun
52	laki-laki	30	S1	5 tahun
53	laki-laki	36	SMA	2 tahun
54	Perempuan	20	SMA	2 tahun
55	Perempuan	22	SMA	4 tahun
56	laki-laki	23	SMA	9 bulan
57	laki-laki	47	SMA	9 tahun
58	Perempuan	25	SMA	3 tahun
59	laki-laki	30	SMA	3 tahun
60	laki-laki	22	SMA	3 tahun
61	laki-laki	24	SMA	2 tahun
62	laki-laki	23	SMA	4 tahun
63	laki-laki	33	SMA	9 tahun
64	Perempuan	20	SMA	2 tahun
65	laki-laki	21	SMA	4 tahun
66	laki-laki	26	SMK	3 tahun
67	Perempuan	24	SMK	3 tahun
68	laki-laki	44	SMA	8 tahun
69	Perempuan	29	SMP	2,5 tahun
70	Perempuan	28	SMK	5 tahun
71	laki-laki	35	SMA	2 tahun
72	Perempuan	47	SMP	3 tahun
73	laki-laki	56	SMP	3 tahun
74	Perempuan	25	SMA	2,5 tahun
75	Perempuan	26	SMA	3 tahun
76	Perempuan	38	SMP	9 tahun
77	laki-laki	18	SMP	1 bulan
78	laki-laki	33	SMP	2 tahun

79	laki-laki	50	SMA	3 tahun
80	Perempuan	39	SMA	3 tahun
81	laki-laki	49	SMA	5 tahun
82	laki-laki	45	SMA	2 tahun
83	laki-laki	42	SMK	3 tahun
84	laki-laki	55	SD	3 tahun
85	laki-laki	40	SMP	2 tahun
86	laki-laki	28	SMA	3 tahun
87	laki-laki	40	SMA	8 bulan
88	Perempuan	25	SMK	2 tahun
89	laki-laki	24	SMA	3 tahun
90	laki-laki	26	SMA	2 tahun
91	laki-laki	24	SMA	3 tahun
92	laki-laki	25	SMA	4 tahun

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas Instrumen

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,816
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	611,965
	df	120
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Kinerja1			,693	
Kinerja2			,723	
Kinerja3			,791	
Kinerja4			,565	
Kinerja5			,734	
Lingkerja1		,614		
Lingkerja2		,703		
Lingkerja3		,781		
Lingkerja4		,819		
Lingkerja5		,795		
Motikerja1	,791			
Motikerja2	,654			
Motikerja3	,832			
Motikerja4	,756			
Motikerja5	,730			
Motikerja6	,710			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 9 iterations.

Lampiran 5. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	92	100,0

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

1. Kinerja Karyawan Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	5

2. Lingkungan Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,841	5

3. Motivasi Kerja Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	6

Lampiran 6. Hasil Uji Korelasi

Correlations

Correlations			
	Kinerja_Karyawan	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja
Kinerja_Karyawan	1		
Pearson Correlation		,421**	,383**
Sig. (2-tailed)		,000	,000
N	92	92	92
Lingkungan_Kerja		1	
Pearson Correlation	,421**		,336**
Sig. (2-tailed)	,000		,001
N	92	92	92
Motivasi_Kerja			1
Pearson Correlation	,383**	,336**	
Sig. (2-tailed)	,000	,001	
N	92	92	92

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

Lampiran 7. Perhitungan Diskriminan

Komponen	Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)
Reliabel (X1)	0,841
Reliabel (X2)	0,858
Reliabel (X1) x Reliabel (X2)	0,721
SQRT	0,849
r hitung X1 dengan X2	0,336
a =	0,396

Komponen	Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (Y)
Reliabel (X1)	0,841
Reliabel (Y)	0,790
Reliabel (X1) x Reliabel (Y)	0,664
SQRT	0,815
r hitung X1 dengan Y	0,421
b =	0,517

Komponen	Reliabel 2 (X2) x Reliabel 1 (Y)
Reliabel (X2)	0,858
Reliabel (Y)	0,790
Reliabel (X2) x Reliabel (Y)	0,678
SQRT	0,823
r hitung X2 dengan Y	0,383
c =	0,465

Convergent

Variabel	AVE	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,701	Valid
Lingkungan Kerja	0,742	Valid
Motivasi Kerja	0,746	Valid

Divergen

Variabel	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
Kinerja Karyawan	0,701	0,177	0,147
Lingkungan Kerja	0,517	0,742	0,113
Motivasi Kerja	0,465	0,396	0,746

Lampiran 8. Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	69	75,0	75,0	75,0
perempuan	23	25,0	25,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-20	11	12,0	12,0	12,0
21-30	50	54,3	54,3	66,3
31-40	14	15,2	15,2	81,5
41-50	14	15,2	15,2	96,7
>=51	3	3,3	3,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SD	2	2,2	2,2	2,2
SMP	14	15,2	15,2	17,4
SMA/SMK	75	81,5	81,5	98,9
S1	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1 tahun	9	9,8	9,8	9,8
1-5 tahun	71	77,2	77,2	87,0
6-10 tahun	11	12,0	12,0	98,9
>=11 tahun	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ratarata_kinerja	92	2,60	4,00	3,4761	,39206
ratarata_lingkerja	92	1,00	4,00	2,9370	,53529
ratarata_motikerja	92	1,83	4,00	3,0686	,60150
Valid N (listwise)	92				

Lampiran 10. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja Karyawan

M	:	3,4761			
Sd	:	0,39206			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
	:	$M - SD \leq X < M +$			
Sedang	:	SD			
Rendah	:	$X < M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	3,86814	
Sedang	:	0,3921	\leq	X	$< 3,86814$
Rendah	:	X	$<$	3,08403	

Lingkungan Kerja

M	:	2,9370			
Sd	:	0,53529			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
	:	$M - SD \leq X < M +$			
Sedang	:	SD			
Rendah	:	$X < M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	3,47224	
Sedang	:	0,53529	\leq	X	$< 3,47224$
Rendah	:	X	$<$	2,40167	

Motivasi Kerja

M	:	3,0686			
Sd	:	0,60150			
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X < M - SD$			
Kategori		Skor			
Tinggi	:	X	\geq	3,67009	
Sedang	:	0,60150	\leq	X	$< 3,67009$
Rendah	:	X	$<$	2,46708	

Lampiran 11. Hasil Uji Kategorisasi
Frequencies

Kinerja Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	21	22,8	22,8	22,8
sedang	47	51,1	51,1	73,9
tinggi	24	26,1	26,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	17	18,5	18,5	18,5
sedang	61	66,3	66,3	84,8
tinggi	14	15,2	15,2	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Motivasi Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid rendah	13	14,1	14,1	14,1
sedang	64	69,6	69,6	83,7
tinggi	15	16,3	16,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Lampiran 12. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std.	1,70537048
	Deviation	
Most Extreme	Absolute	,058
Differences	Positive	,049
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Lampiran 13. Hasil Uji Linieritas

Means

Kinerja * Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Lingkungan_Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	102,493	11	9,318	3,015	,002
			61,998	1	61,998	20,065	,000
		Deviation from Linearity	40,495	10	4,049	1,311	,239
	Within Groups		247,192	80	3,090		
	Total		349,685	91			

Kinerja * Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined) Linearity	85,510	13	6,578	1,942	,038
			51,324	1	51,324	15,154	,000
		Deviation from Linearity	34,186	12	2,849	,841	,608
	Within Groups		264,175	78	3,387		
	Total		349,685	91			

Lampiran 14. Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,109	1,187		9,363	,000		
Lingkungan_Kerja	,241	,072	,330	3,367	,001	,887	1,127
Motivasi_Kerja	,148	,053	,272	2,783	,007	,887	1,127

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 15. Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,214	,670		1,812	,073
Lingkungan_Kerja	-,020	,040	-,054	-,484	,629
Motivasi_Kerja	,026	,030	,095	,850	,397

a. Dependent Variable: AbsRES_1

Lampiran 16. Hasil Uji Regresi Berganda (Tahap 1)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur ^b	.	Enter
2	Lingkungan_Kerja ^b	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

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	,182 ^a	,033	-,011	1,971	,033	,748	4	87	,562
2	,462 ^b	,214	,168	1,788	,181	19,756	1	86	,000
3	,520 ^c	,271	,219	1,732	,057	6,636	1	85	,012

a. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur

b. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Lingkungan_Kerja

c. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,621	4	2,905	,748	,562 ^b
	Residual	338,064	87	3,886		
	Total	349,685	91			
2	Regression	74,773	5	14,955	4,678	,001 ^c
	Residual	274,912	86	3,197		
	Total	349,685	91			
3	Regression	94,681	6	15,780	5,260	,000 ^d
	Residual	255,004	85	3,000		
	Total	349,685	91			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur

c. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Lingkungan_Kerja

d. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,300	1,823		8,942	,000
	jenis_kelamin	,579	,490	,129	1,181	,241
	umur	-,010	,250	-,005	-,039	,969
	pendidikan_terakhir	-,231	,470	-,055	-,491	,625
	lama_bekerja	,504	,456	,132	1,105	,272
2	(Constant)	11,656	1,956		5,959	,000
	jenis_kelamin	,534	,445	,119	1,200	,234
	umur	,047	,227	,024	,208	,836
	pendidikan_terakhir	-,257	,427	-,061	-,603	,548
	lama_bekerja	,528	,414	,138	1,276	,206
	Lingkungan_Kerja	,312	,070	,427	4,445	,000

3	(Constant)	9,846	2,021		4,872	,000
	jenis_kelamin	,589	,432	,131	1,364	,176
	umur	,013	,220	,007	,059	,953
	pendidikan_terakhir	-,110	,417	-,026	-,263	,793
	lama_bekerja	,426	,403	,111	1,057	,293
	Lingkungan_Kerja	,245	,073	,335	3,364	,001
	Motivasi_Kerja	,141	,055	,260	2,576	,012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics	
					Tolerance	
1	Lingkungan_Kerja	,427 ^b	4,445	,000	,432	,992
	Motivasi_Kerja	,382 ^b	3,823	,000	,381	,963
2	Motivasi_Kerja	,260 ^c	2,576	,012	,269	,840

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur

c. Predictors in the Model: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Lingkungan_Kerja

Lampiran 17. Hasil Uji Regresi Berganda (Tahap 2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur ^b		Enter
2	Motivasi_Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. All requested variables entered.

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	,182 ^a	,033	-,011	1,971	,033	,748	4	87	,562
2	,417 ^b	,174	,126	1,833	,140	14,616	1	86	,000

a. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur

b. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Motivasi_Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,621	4	2,905	,748	,562 ^b
	Residual	338,064	87	3,886		
	Total	349,685	91			
2	Regression	60,728	5	12,146	3,615	,005 ^c
	Residual	288,956	86	3,360		
	Total	349,685	91			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur

c. Predictors: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur, Motivasi_Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,300	1,823		8,942	,000
jenis_kelamin	,579	,490	,129	1,181	,241
umur	-,010	,250	-,005	-,039	,969
pendidikan_terakhir	-,231	,470	-,055	-,491	,625
lama_bekerja	,504	,456	,132	1,105	,272
2 (Constant)	12,181	2,009		6,065	,000
jenis_kelamin	,645	,456	,143	1,414	,161
umur	-,042	,232	-,021	-,182	,856
pendidikan_terakhir	-,023	,441	-,005	-,052	,959
lama_bekerja	,362	,426	,095	,851	,397
Motivasi_Kerja	,207	,054	,382	3,823	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Excluded Variables^a

Model	Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
					Tolerance
1 Motivasi_Kerja	,382 ^b	3,823	,000	,381	,963

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors in the Model: (Constant), lama_bekerja, pendidikan_terakhir, jenis_kelamin, umur