

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT SUMBER NATURAL INDONESIA
(GOLDEN LAMIAN)**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

Riyo Handoyo

NIM: 64200612

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riyo Handoyo
NIM : 64200612
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) ”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi pada Program Sarjana yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta

Pada tanggal :

Yang menyatakan



Riyo Handoyo

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertandatangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Riyo Handoyo
NIM : 64200612
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:
Nama : Desilva faadhilah wahab
Jabatan : Supervisor GA
Perusahaan : PT SUMBER NATURAL INDONESIA

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT Sumber Natural Indonesia menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul, "**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)**" yang disusun oleh penulis.
2. PT Sumber Natural Indonesia memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT Sumber Natural Indonesia telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan informasi maka PT Sumber Natural Indonesia dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT Sumber Natural Indonesia juga tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat Tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

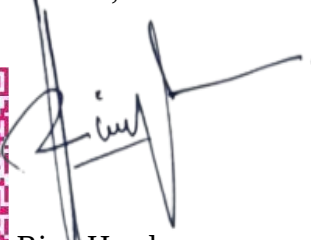
Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 25 Juni 2024

Menyetujui,
PT SUMBER NATURAL INDONESIA



Desilva faadhilah wahab
Supervisor GA

Penulis,



Riyo Handoyo
NIM. 64200612

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Riyo Handoyo
NIM : 64200612
Jenjang : Sarjana (S1)
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 22 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Sofyan Marwansyah, S.E., M.M.



DEWAN PENGUJI

Penguji I : Rosento, S.Sos, M.M.



Penguji II : H. Warsono, S.E., M.M.



PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)” adalah hasil karya tulis asli Riyo Handoyo dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja,serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik Sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini,tanpa seizin penulis.

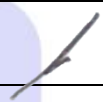
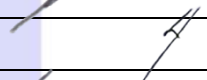
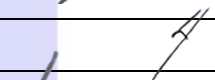
Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: Riyo Handoyo
Alamat	: Perumahan cluster firdaus blok e7 no 20 cibarusah kabupaten bekasi
No Telp	: 081289168909
Email	: riyohandoyo22@gmail.com

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64200612
 Nama Lengkap : Riyo Handoyo
 Dosen Pembimbing : Sofyan Marwansyah, S.E., M.M.
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1	3 April 2024	Pertemuan Pertama Kali dan Pembahasan Judul	
2	27 April 2024	Pembahasan Bab 1	
3	8 Mei 2024	Revisi Bab 1 dan Bab II	
4	15 Mei 2024	Revisi Bab II dan Bab III	
5	23 Mei 2024	Pembahasan Revisi Bab III dan Pembahasan Bab IV	
6	29 Mei 2024	Pembahasan Revisi Bab IV dan Pembahasan Bab V	
7	5 Juni 2024	Pembahasan Revisi Bab IV dan V	
8	19 Juni 2024	Pembahasan Revisi Bab IV dan Bab V serta Pembahasan Cover-Abstrak	
9	26 Juni 2024	Pembahasan Revisi Abstrak & Pengesahan Skripsi	

Catatan untuk Dosen Pembimbing

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 3 April 2024

Diakhiri pada tanggal : 26 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 9

Disetujui oleh,

Dosen Pembimbing

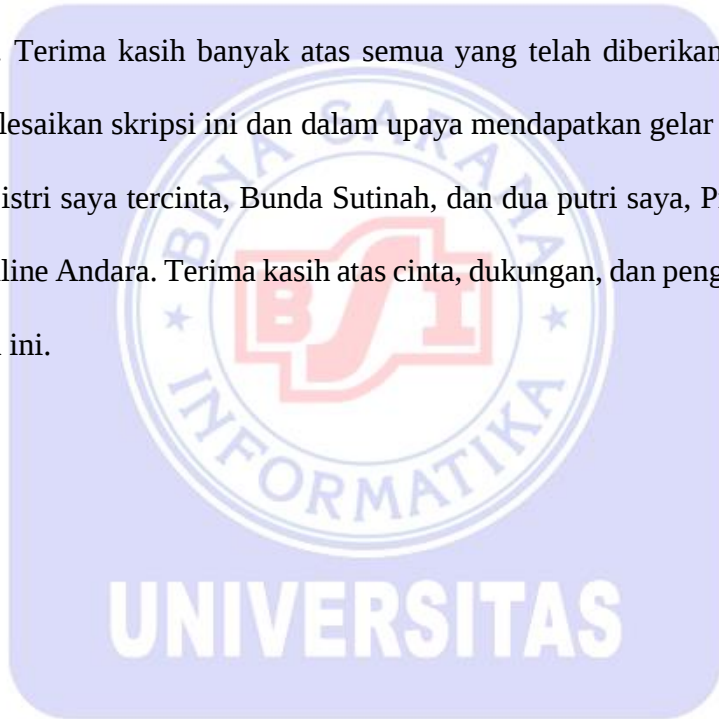


(Sofyan Marwansyah, S.E, M.M)

LEMBAR PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang sangat berarti di dalam kehidupan saya, teruntuk:

1. Allah SWT atas segala nikmat dan karunia yang telah memberikan kelancaran dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Orang tua dan keluarga besar almarhum Bapak Sawin bin Sanardi yang selalu membimbing, mendoakan, dan mendukung dalam setiap langkah yang akan dilalui. Terima kasih banyak atas semua yang telah diberikan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dan dalam upaya mendapatkan gelar sarjana (S1).
3. Untuk istri saya tercinta, Bunda Sutinah, dan dua putri saya, Priyanka Megha dan Raline Andara. Terima kasih atas cinta, dukungan, dan pengorbanan kalian selama ini.



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)”.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

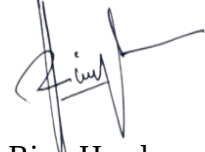
1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Sofyan Marwansyah, SE.MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Bapak Prawidyanegoro selaku Head Of Operasional PT Sumber Natural Indonesia brand Golden Lamian
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral serta spiritual
8. Untuk Istri saya tercinta Bunda Sutinah dan 2 putri saya, Priyanka Megha dan Raline Andara
9. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8F.07
10. Rekan-rekan kerja PT Sumber Natural Indonesia, brand Golden Lamian baik yang masih aktif maupun yang sudah tidak aktif

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 27 Juni 2024

Penulis



Riyo Handoyo

**Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)**

Sofyan Marwansyah, S.E., M.M.¹⁾

Riyo Handoyo²⁾

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

sofyan.smw@bsi.ac.id²⁾

Riyohandoyo22@gmail.com²⁾

Abstrak

Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja menjadi dua faktor yang berpotensi untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Berdasarkan data awal, perusahaan ini memiliki tingkat turnover yang tinggi serta tingkat kepuasan kerja yang rendah, khususnya di wilayah Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk menilai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metodologinya. Sumber data penelitian adalah karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) yang telah bekerja minimal enam bulan dan berusia minimal 17 tahun. Kuesioner online digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini. Ada tiga puluh lima orang yang menjawab kuesioner ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) dipengaruhi secara signifikan baik secara parsial maupun sekaligus oleh variabel Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X1). Berdasarkan hasil analisis diperoleh angka f-hitung sebesar 17,177 yang berarti tidak jauh jauh dari f-tabel sebesar 3,183. Pada PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian), lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh sebesar 48,8% terhadap kinerja karyawan; sisanya sebesar 51,2% disebabkan oleh aspek lain dan faktor eksternal yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)

The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)

Sofyan Marwansyah, S.E., M.M.¹⁾

Riyo Handoyo²⁾

Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

sofyan.smw@bsi.ac.id²⁾

Riyohandoyo22@gmail.com²⁾

Abstract

Work Motivation and Work Environment are two factors that have the potential to maximize employee performance. Based on initial data, this company has a high turnover rate and low job satisfaction, particularly in the Bekasi area. This study aims to assess the influence of work motivation and work environment on employee performance at PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). This study uses a quantitative approach as its methodology. The research data source is employees of PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) who have worked for at least six months and are at least 17 years old. An online questionnaire was used as the data collection technique in this study. Thirty-five people responded to this questionnaire. The research results show that the performance of employees at PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) is significantly influenced both partially and simultaneously by the Work Environment (X2) and Work Motivation (X1) variables. Based on the analysis results, the *f*-count value obtained is 17.177, which is considerably higher than the *f*-table value of 3.183. At PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian), the work environment and work motivation have a 48.8% influence on employee performance; the remaining 51.2% is due to other aspects and external factors not included in this study.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)

Daftar Isi

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA	ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	iii
PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA	v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI	vi
KATA PENGANTAR	viii
Abstrak	ix
Abstract	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
Daftar Lampiran.....	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
BAB II.....	7
TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Deskripsi Konseptual	7
2.1.1. Motivasi Kerja.....	7
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	9
2.1.3. Kinerja Karyawan	11
2.2. Penelitian Yang Relevan	13
2.3. Kerangka Berpikir	17
2.4. Hipotesis.....	18
BAB III.....	20
METODE PENELITIAN.....	20

3.1.	Desain Penelitian.....	20
3.2.	Populasi Dan Sampel Penelitian	21
3.3.	Definisi Operasional Variabel.....	22
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	23
3.5.	Teknik Analisis Data.....	25
3.5.1.	Uji Instrumen	25
3.5.2.	Uji Asumsi Klasik.....	26
3.5.3.	Uji Koefisien Determinasi.....	26
3.5.4.	Uji Hipotesis.....	27
BAB IV		29
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		29
4.1.	Hasil Penelitian	29
4.1.1.	Profil Responden Kuisisioner Sesuai Usia	30
4.1.2.	Profil Responden Kuisisioner Sesuai Gender	30
4.1.3.	Profil Responden Kuisisioner Sesuai Durasi Lama Bekerja	31
4.1.4.	Hasil Berdasarkan Penelitian	31
4.2.	Uji Kualitas Data.....	33
4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	36
4.4.	Pengujian Hipotesis.....	39
4.4.1.	Hasil Hipotesis Parsial (Uji T)	39
4.4.2.	Hasil Uji F	40
4.5.	Uji Koefisien Determinasi.....	41
4.5.1.	Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	41
4.5.1.	Uji Koefisien Determinasi Simultan	42
4.6.	Pembahasan Penelitian.....	44
4.6.1.	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan	44
4.6.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan	45
4.6.3.	Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	46
4.7.	Implikasi Penelitian.....	46
4.8.	Keterbatasan Penelitian.....	48
BAB V.....		49
PENUTUP		49
5.1.	Kesimpulan	49
5.2.	Saran.....	50
Daftar Pustaka		51
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		53

Surat Pernyataan Kebenaran/Keabsahan Data Hasil Riset Untuk Karya Ilmiah (Surat Magang)	54
Lampiran	67
Lampiran 1 Hasil Kuisisioner Uji Variabel Motivasi Kerja (X1).....	67
Lampiran 2 Hasil Kuisisioner Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	68
Lampiran 3 Hasil Kuisisioner Uji Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	70
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	71
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	72
Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	72
Lampiran 8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	73
Lampiran 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	73
Lampiran 10 Hasil Uji T dan Uji F	74



Daftar Tabel

Tabel 1.0.1	Jumlah Karyawan dan Turnover Ratio Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).....	2
Tabel 2.0.1	Tabel Penelitian Yang Relevan.....	14
Tabel 3.0.1	Tabel Definisi Operasional Variabel.....	23
Tabel 3.0.2	Tabel Skala <i>Likert</i>	24
Tabel 4.0.1	Hasil Uji Frekuensi Profil Responden Kuisisioner Sesuai Usia	30
Tabel 4.0.2	Hasil Uji Profil Responden Kuisisioner Sesuai Gender	30
Tabel 4.0.3	Hasil Uji Profil Responden Kuisisioner Sesuai Durasi Lama Bekerja ..	31
Tabel 4.0.4	Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	32
Tabel 4.0.5	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	34
Tabel 4.0.6	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja	34
Tabel 4.0.7	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	35
Tabel 4.0.8	Hasil Uji Relibilitas.....	36
Tabel 4.0.9	Hasil Uji Normalitas	37
Tabel 4.0.10	Hasil Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4.0.11	Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T).....	40
Tabel 4.0.12	Hasil Uji F	41
Tabel 4.0.13	Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial	42
Tabel 4.0.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	42



Daftar Gambar

Gambar 2.0.1 Kerangka Berpikir	18
Gambar 4.0.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas	39



Daftar Lampiran

Lampiran 1	Hasil Kuisisioner Uji Variabel Motivasi Kerja (X1)	67
Lampiran 2	Hasil Kuisisioner Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)	68
Lampiran 3	Hasil Kuisisioner Uji Variabel Kinerja Karyawan.....	69
Lampiran 4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	70
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	71
Lampiran 6	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	72
Lampiran 7	Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	72
Lampiran 8	Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	73
Lampiran 9	Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	73
Lampiran 10	Hasil Uji T dan Uji F	74



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja menjadi dua faktor yang berpotensi untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang baik dalam pemenuhan kewajibannya menunjukkan tingginya tingkat motivasi. Sementara itu, seiring berjalannya waktu, kurangnya motivasi menyebabkan produktivitas menurun (Prasetyo et al., 2021). Terlepas dari faktor-faktor yang mendorong motivasi dalam bekerja, lingkungan tempat kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Menurut (Ningsih et al., 2022) lingkungan kerja yang positif bisa mewujudkan peningkatan produktivitas karyawan secara substansial dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Sedarmayati dalam (Ariani et al., 2020) lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang digunakan, atmosphere kerja seseorang, metode kerjanya, dan konfigurasi ruang kerja kelompok dan individu. Dalam lingkungan kerja terbagi menjadi beberapa kategori yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) sebuah perusahaan di industri *Food and Beverage* atau Restoran, menghadapi tantangan dalam hal kinerja karyawan. Identifikasi masalah di perusahaan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) menunjukkan bahwa sedikit karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka serta kurangnya perhatian dari pimpinan. Selain itu, ketidakpuasan kerja juga muncul

karena kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dan tidak memadai yang menyebabkan kejenuhan dalam bekerja. Hal ini bisa tercermin dari tabel 1.1 yang menggambarkan jumlah dan *turnover ratio* yang cukup tinggi di wilayah Bekasi.

*Tabel 1.0.1 Jumlah Karyawan dan Turnover Ratio Karyawan PT Sumber
Natural Indonesia (Golden Lamian)*

Jabatan	Jumlah Karyawan	Turn Over Ratio
Supervisor Outlet	5	10%
Kitchen Leader	5	8%
Front Leader	4	5%
Kitchen Crew	20	11%
Front Crew	20	9%
Total	54	9%

Sumber: Data diolah 2024

Kajian mengenai kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mendapat perhatian yang cukup banyak. Namun, terdapat beberapa gap pengetahuan yang perlu diselesaikan untuk mendalami hubungan ini lebih lanjut. Beberapa studi sebelumnya telah mencoba untuk memperoleh pemahaman tentang keterkaitan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Namun, terdapat beberapa aspek di mana pemahaman kita belum sepenuhnya lengkap.

Untuk memaksimalkan kinerja karyawan, dalam beberapa penelitian menekankan pentingnya lingkungan kerja dan motivasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa kedua elemen ini memiliki akibat yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja (Yanuari, 2019).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Mahyani & Jufri, 2020) juga menguatkan temuan ini. Hasil akhir penelitian yang dilakukan menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, dan perilaku karyawan.

Masih terdapat celah dalam literatur yang perlu diisi, meskipun kedua studi ini memberikan informasi berharga tentang korelasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan produktivitas. Salah satunya ialah masih sedikit penelitian yang secara khusus meneliti bagaimana produktivitas pekerja di PT Sumber Natural Indonesia dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi mereka ditempat kerja. Oleh karenanya penelitian lebih lanjut di bidang ini dapat memaksimalkan pemahaman yang lebih sempurna tentang interaksi antara variabel-variabel ini serta bagaimana mereka menentukan kinerja pekerja dalam lingkungan seperti ini.

Dengan demikian, mempertimbangkan deskripsi yang telah disebutkan, penulis memiliki keinginan untuk Menyusun penelitian berjudul: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)”.

1.2. Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, pokok permasalahan yang dirumuskan yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)?

3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian)?

1.3. Tujuan Penelitian

Merujuk pada masalah-masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil tujuan dalam penyusunan tugas akhir ini:

1. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
2. Mengetahui pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
3. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

- a. Memperluas kepakaran penulis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai.
- b. Mengumpulkan pengetahuan yang mungkin terbukti bermanfaat dalam lingkungan kerja di tahun-tahun mendatang..

2. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat melengkapi ilmu pembaca dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pembaca dalam penyusunan penelitian atau kebutuhan lain yang memiliki persamaan konsep dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai evaluasi untuk memaksimalkan kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penulis akan memberikan pembatasan untuk memastikan penelitian tetap fokus dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai. Pertama, penelitian ini akan dibatasi pada lingkup PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian), sehingga hasil penelitian ini akan berfokus secara spesifik pada konteks dan kondisi yang berlaku di perusahaan tersebut.

Selanjutnya, variabel yang nantinya dibahas dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penulis memilih untuk hanya mencakup ketiga variabel ini karena dianggap paling relevan dalam mengukur dan memahami factor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia.

Penelitian ini juga akan difokuskan pada pekerja yang bekerja di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). Dengan demikian, hasil penelitian ini akan menggambarkan lebih jelas mengenai dinamika motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja di perusahaan tersebut. Selain itu, kegiatan penelitian ini akan dilakukan dalam rentang waktu satu bulan, tepatnya pada bulan Mei 2024. Pemilihan periode ini memiliki misi untuk mengumpulkan data yang akurat dan relevan dalam jangka waktu yang spesifik. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh 35 peserta, yang mewakili sampel dari populasi karyawan PT Sumber Natural Indonesia. Hasil kuesioner

tersebut kemudian akan dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS.25 untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang telah ditetapkan.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia, serta memberikan rekomendasi yang dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka.

1.6. Sistematika Penulisan

Penelitian ini berisikan pembahasan terhadap data-data yang tersaji secara terstruktur melalui sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat materi seputar latar belakang masalah, rumusan, tujuan, manfaat, ruang lingkup, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Kerangka teoritis yang mencakup uraian konseptual, penelitian terkait, kerangka pemikiran, dan prediksi akan disajikan dalam bab ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Ukuran populasi, ukuran sampel, istilah operasional variabel, proses pengumpulan informasi, dan teknik evaluasi data semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat analisis data yang meliputi deskripsi data, pengujian hipotesis, pembahasan hasil penelitian, implikasi penelitian, serta keterbatasan penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan hasil dari pembahasan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

Ini merupakan elemen penelitian yang menjelaskan karakteristik masalah penelitian. Isi dari bagian konseptual adalah mempelajari berbagai gagasan terkait dengan variabel penelitian mencakup variabel terkait (dependen) dan variabel bebas (independen) (Arsyad et al., 2020)

Keterbatasan pada masalah variabel, definisi konseptual variabel berfungsi sebagai panduan bagi peneliti dalam membantu operasionalisasi temuan mereka di lapangan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pada penelitian ini deskripsi konseptual dibatasi pada Motivasi Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2), dan Kinerja(Y).

2.1.1. Motivasi Kerja

Motivasi adalah kesiapan untuk memberikan upaya maksimal terhadap tujuan organisasi agar kebutuhan individu terpenuhi (Wahyuni et al., 2023). Sementara itu, kerja ialah apapun bentuk upaya manusia yang diusahakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ingin dicapai.

Motivasi kerja merupakan unsur yang mendorong seseorang untuk menggunakan kemampuan, bakat, sumber daya, dan waktunya seefisien mungkin dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya guna mencapai maksud dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Prasetyo et al., 2021).

Menurut (Khaeruman & Tabroni, 2024) macam-macam motivasi kerja ialah:

1. Motivasi Positif

Dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja di atas ekspektasi, manajer dapat secara positif menggairahkan (merangsang) tenaga kerja mereka. Akibat penguatan konstruktif ini, semangat kerja anak buah akan meningkat karena manusia cenderung mengikuti apa yang benar.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif terjadi ketika manajemen menetapkan ekspektasi untuk anggota staf yang disertai dengan konsekuensi. Ketakutan bawahan terhadap hukuman mungkin mendorong mereka untuk sementara merasa lebih bersemangat tentang pekerjaan mereka karena insentif negatif ini, tetapi hal ini dapat memiliki dampak buruk jangka panjang.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Nur Azizah, 2019) unsur dalam variable ini ialah:

1. Tanggung Jawab

Menunjukkan tingkat rasa bertanggung jawab pekerjaan yang diemban.

2. Prestasi Kerja

Berusaha untuk melakukan *jobdesk* yang telah ditentukan dengan semaksimal mungkin, mencapai hasil terbaik dalam setiap tugas yang dilakukan.

3. Peluang

Memiliki kesempatan untuk berkembang dan maju di dalam organisasi, termasuk harapan untuk memperoleh penggajian yang sesuai dengan kontribusi dan *jobdesk* yang dilakukan.

4. Pengakuan

Menginginkan pengakuan atas kinerja yang telah dicapai, termasuk aspirasi untuk menerima penggajian yang lebih tinggi sebagai imbalan atas pencapaian tersebut.

5. Pekerjaan yang menantang

Keinginannya untuk selalu berkembang dan menguasai pekerjaannya di jobdesknya.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Salah satu penentu utama efektivitas karyawan adalah lingkungan kerja. Keberhasilan bisnis sangat bergantung pada kinerja setiap karyawan. Oleh karenanya agar meningkatkan kinerja, setiap perusahaan wajib menyusun lingkungan kerja yang mendukung. Studi telah menunjukkan bahwa beberapa aspek lingkungan kerja memiliki kontribusi penting pada produktivitas pegawai. (Mahyani & Jufri, 2020).

Aspek lingkungan kerja yang mendukung adalah yang mampu mengaktifkan partisipasi karyawan dalam kinerjanya. Penelitian (Wahyudi et al., 2022) menunjukkan jika lingkungan kerja yang optimal berkontribusi untuk memaksimalkan produktivitas dan kinerja karyawan. Dampaknya adalah meningkatnya efektivitas organisasi serta meminimalisir biaya operasional yang harus dikeluarkan oleh perusahaan.

Menurut Mangkunegara dalam penelitian oleh (Wahyudi et al., 2022) lingkungan kerja mencakup seluruh elemen fisik, psikologis, dan regulasi yang berpotensi mempengaruhi tingkat motivasi kerja dan peningkatan produktivitas karyawan.

Menurut Menurut Sunyoto dalam (Sembiring, 2020) adapun indikator dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Hubungan Kerja

Dalam hubungan kerja, pekerja berhadapan pada beberapa aspek yaitu hubungan personal dan hubungan orang banyak. Secara personal, rekan kerja, dan supervisor adalah sumber motivasi karyawan. Menjadi motivator, jika ada keharmonisan dalam hubungan karyawan dengan sekerja maupun atasan. Sebaliknya, jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka akan membuat para pekerja menjadi kurang atau sama sekali tidak termotivasi untuk bekerja.

2. Tingkat Kebisingan

Tempat kerja yang mengganggu dan berisik memberikan dampak negatif, khususnya adanya keresahan di tempat kerja. Tidak diragukan lagi, lingkungan kerja yang tenang membantu karyawan memaksimalkan tugasnya lebih cepat, yang dapat meningkatkan produktivitas.

3. Penerangan

Dalam konteks ini, pencahayaan meliputi cahaya alami yakni matahari dan cahaya buatan yakni lampu. Karyawan sering kali membutuhkan akses yang memadai ke pencahayaan, terutama ketika pekerjaan yang dilakukan memerlukan tingkat ketelitian yang tinggi. Untuk menghemat biaya, perusahaan perlu mempertimbangkan penggunaan cahaya matahari sebanyak mungkin dalam sistem pencahayaan industri. Ketika memilih sistem pencahayaan untuk ruangan, penting untuk mempertimbangkan biaya dan dampaknya terhadap kenyamanan dan produktivitas pekerja.

4. Sirkulasi Udara

Sirkulasi yang cukup maka langkah pertama adalah mengadakan ventilasi jika ada pertukaran atau sirkulasi udara yang memadai. Ventilasi yang cukup lebar diperlukan, yaitu salah satunya di ruangan dengan panas yang cukup. Perusahaan

dapat mengembangkan strategi untuk mengontrol suhu jika mereka percaya bahwa pertukaran udara tidak mencukupi atau masih pengap. Rahasiannya adalah dengan memberikan ventilasi yang cukup, pemasangan kipas atau AC (*Air Conditioner*), serta pemasangan pelembab udara.

5. Keamanan

Suasana kerja yang baik akan mendorong produktivitas dan kenyamanan, yang dapat membangkitkan produktivitas. Keamanan properti pribadi karyawan merupakan komponen keamanan tempat kerja.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Dalam proses pencapaian tujuan organisasi atau instansi, kinerja merupakan faktor yang sangat menentukan. Sebuah perusahaan atau instansi akan dapat mencapai tujuan yang diupayakannya dengan kinerja staf yang baik. Hal ini karena keberhasilan dan kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup tergantung pada kinerjanya. Manusia memainkan peran penting dalam memungkinkan setiap bisnis berfungsi (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Kinerja menurut Affandi dalam (Ariani et al., 2020) merupakan sebuah hasil yang dikontribusikan oleh seseorang yang telah sesuai dengan standar yang cukup baik dengan pekerjaan terkait. Sedangkan prestasi atau prestasi kerja pegawai, menurut Mangkunegara dalam (Irvanto & Sujana, 2020), pada hakikatnya ialah bukti kerja yang diciptakan karyawan tersebut dalam periode tertentu, menurut aturan atau sasaran yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Dari penjelasan diatas, penulis menyimpulkan bahwa kinerja staf sangat menguntungkan dalam menggapai tujuan organisasi atau instansi. Keberhasilan dan kemampuan perusahaan untuk bertahan hidup bergantung pada kinerja karyawan.

Kinerja diukur melalui hasil yang dicapai secara personal sepadan dengan standar atau target yang telah ditetapkan. Ini menunjukkan bahwa manusia memegang peran kunci dalam menjaga kelancaran dan keberhasilan operasional setiap bisnis. Program kerja seorang pegawai akan menghasilkan nilai positif apabila nilai kerjanya melebihi prestasi kerja sehingga dapat menarik perhatian instansi.

Penilaian objektif serta akurat terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menggunakan indikator tingkat kinerja. Proses pengukuran ini memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menilai kinerja mereka sendiri dan mempermudah evaluasi kinerja secara menyeluruh. Menurut (Khaeruman & Tabroni, 2024) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dapat menjadi landasan untuk memahami penyebab dan upaya perbaikan terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisien

Jika satu misi akhirnya tercapai, itu menandakan bahwa cara tersebut efektif. Namun, jika hasil yang tidak diinginkan timbul dan nilai dari hasil tersebut lebih rendah dari yang diharapkan, meskipun efektif, dapat dianggap tidak efisien. Sebaliknya, jika hasil yang diharapkan tidak signifikan atau dianggap sepele, cara tersebut dianggap efisien.

2. Otoritas

Ini adalah salah satu cara dari komunikasi atau instruksi dalam sebuah struktur berkaja formal yang dipakai oleh seorang anggota organisasi dari anggota lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peran mereka.

3. Disiplin

Kegiatan manusia yang berkaitan dalam menjalankan perjanjian kerja dengan perusahaan.

4. Inisiatif

Yakni daya pikir efisien seorang pegawai yang bertujuan untuk memengaruhi produktivitas kerja.

Dalam penelitian Mangkunegara dalam (Ekhsan, 2019) unsur-unsur dalam kinerja meliputi:

1. Kualitas Kerja

adalah standar kerja yang harus dimiliki seorang pegawai dalam pekerjaan.

2. Kuantitas Kerja

adalah target yang wajib didapat seorang pegawai didalam pekerjaan.

3. Kendala Kerja

Seorang pegawai bisa dipercaya apabila memiliki kemampuan untuk mengikuti instruksi, menunjukkan inisiatif, teliti, serta rajin dalam menjalankan tugasnya.

4. Sikap Kerja

Seorang pegawai harus memiliki serta menunjukkan sikap baik pada perusahaan, interaksi dengan karyaawan lain, dan mampu dalam bekerjasama.

2.2. Penelitian Yang Relevan

Dalam era kemajuan perusahaan modern, persaingan untuk produk dan layanan semakin meningkat. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan serta menjaga kelancaran operasional perusahaan, diperlukan prosedur atau pedoman yang efektif, lingkungan kerja yang produktif, dan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karenanya sangat krusial untuk menganalisis lingkungan kerja dan motivasi kerja karyawan sebagai faktor utama dalam mengelola bisnis. Ini telah mendorong penelitian yang mengeksplorasi dampak lingkungan kerja dan motivasi kerja pada produktivitas pekerja.

Berikut adalah beberapa penelitian sebelumnya yang dianggap relevan dengan topik atau tema yang dibahas.

Tabel 2.0.1 Tabel Penelitian Yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Jus Samuel Sihotang (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
2	Heri Irawan (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perdagangan Kota Makassar	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
3	Shenny Oktoriana(2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Prakarsa Tani Sejati Kabupaten Ketapang	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
4	Muhammad Jufri (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

		Kinerja Karyawan	dalam penelitian ini.	(PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	lingkungan kerja dan motivasi kerja.
5	Hendri Sembiring (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
6	Nurmin Arianto (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
7	Imas Masitoh, Muhamad Azis Firdaus dan Tinakartika Rinda (2019)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
8	Solihatun (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini tidak memiliki variabel intervening	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

		Variabel Intervening			
9	Hafis Laksmana Nuraldy (2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Bangun Jaya Persadadi Jakarta	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
10	Tenri Sayu Puspita Ningsih Dipoatmojo (2021)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
11	Oknia Livia Ningsih dan Hamami Zaki (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.
12	Yayan Yanuari (2019)	Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, dan motivasi semuanya tercakup dalam penelitian ini.	Penelitian ini berfokus pada area PT Sumber Natural Indonesia (PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian))	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

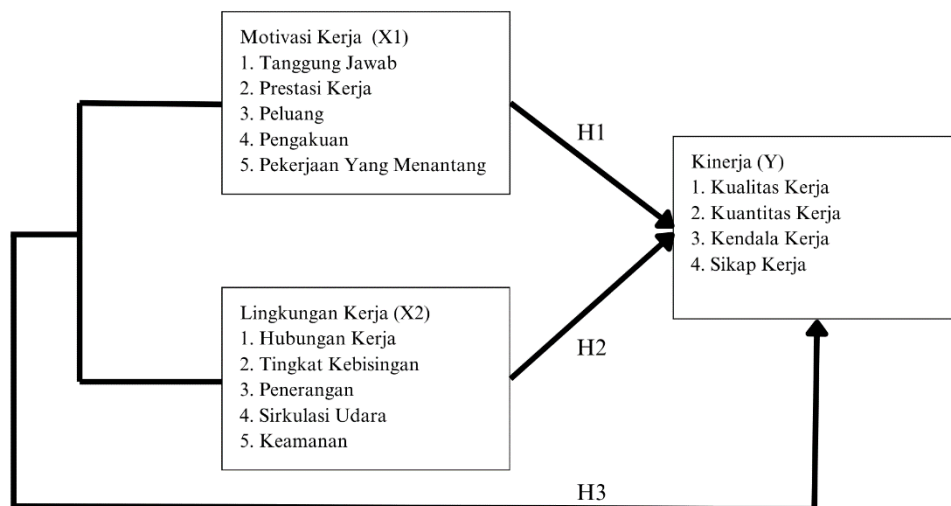
2.3. Kerangka Berpikir

Istilah “lingkungan kerja” menggambarkan segala sesuatu yang ada di sekitar seseorang dan berpotensi mempengaruhi cara kerjanya. Pengaturan kantor meliputi aspek-aspek mulai dari interaksi antara sesama rekan kerja hingga peralatan dan bahan yang digunakan dalam lingkungan kantor. Perusahaan harus memperhatikan keadaan perlengkapan dan peralatan kantor jika ingin tercapainya hasil kinerja karyawan yang baik (Sembiring, 2020).

Motivasi adalah kesiapan untuk mengerahkan upaya maksimal menuju tujuan organisasi, asalkan kebutuhan tersebut dapat dipenuhi secara personal. Sedangkan kerja merupakan segala apapun yang dilakukan seseorang untuk sampai pada ekspetasi yang sudah dibuat. (Wahyuni et al., 2023).

Menurut Mangkunegara dalam (Irvanto & Sujana, 2020) Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya mencerminkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan selama kurun waktu tertentu dan diperbandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan, dan kinerja diukur berdasarkan prestasi atau hasil kerja seseorang sepadan dengan gambaran yang telah disusun untuk tugas yang telah diberikan.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka pemikiran dalam tugas akhir ini divisualisasikan pada gambar 2.0.1



Gambar 2.0.1 Kerangka Berpikir

sumber: (Ningsih et al., 2022)

2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah klaim yang memandu pekerjaan peneliti. Hipotesis yang tepat harus digunakan ketika melakukan penelitian, dan peneliti dapat memilih metode untuk menguji hipotesis yang ada. Berdasarkan masalah-masalah dan tujuan yang telah disusun, maka rumusan hipotesis ialah:

1. Ho1 = Motivasi kerja diyakini tidak memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
Ha1 = Motivasi kerja diyakini memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
2. Ho2 = Lingkungan kerja diyakini tidak memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
Ha2 = Lingkungan kerja diyakini memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).

3. Ho3 = Kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) diyakini tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja

Ha3 = Kinerja karyawan PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) diyakini tidak dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan Motivasi Kerja



BAB III

METODE PENELITIAN

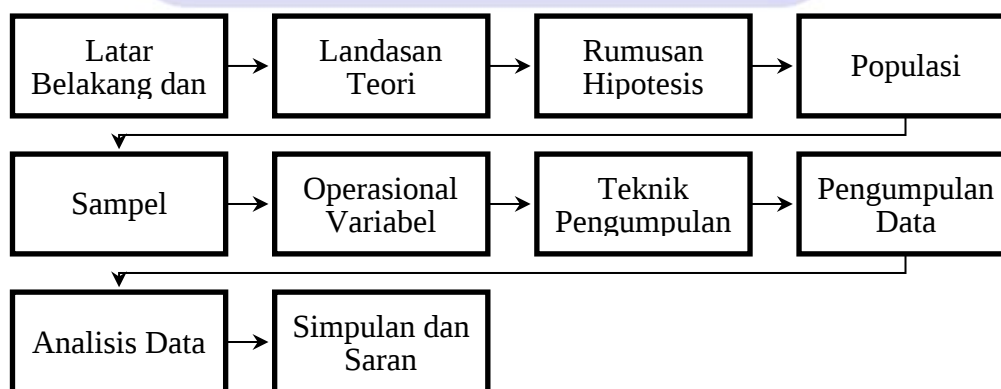
3.1. Desain Penelitian

Penelitian menggunakan metodologi kuantitatif yang meliputi pengumpulan, penyusunan, pengolahan, dan evaluasi data sebagai representasi numerik yang kemudian diterapkan pada topik spesifik yang diteliti.

Pengumpulan data numerik oleh seorang peneliti dikenal sebagai metode kuantitatif. Kemudian data numerik tersebut yang dikumpulkan dari variabel-variabel yang dioperasionalkan dengan skala pengukuran tertentu termasuk sumbu nominal, ordinal, interval, dan rasio yang kemudian diolah menggunakan rumus statistik. (Indrawan & Yaniawati, 2016)

Berdasarkan struktur desain penelitian (gambar 3.1) maka dijelaskan lebih rinci mengenai struktur desain penelitian, sebagai berikut:

Gambar 3.1 Struktur Desain Penelitian



Sumber: Data diolah (2024)

3.2. Populasi Dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2013) populasi digambarkan seperti suatu area generik yang tersusun dari item-item maupun orang-orang yang memiliki kesamaan suatu atribut yang telah dipilih untuk diselidiki serta diambil kesimpulannya. Terdapat 54 karyawan di Kawasan Golden Lamian Bekasi yang secara kolektif menjadi populasi penelitian.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016), kuantitas dan atribut populasi berperan dalam menentukan suatu sampel. Teknik *Non-Probability Sampling* dipakai dalam penelitian ini. Dengan teknik *Non-Probability Sampling* tidak ada peluang yang seragam bagi setiap entitas untuk terpilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013). *Accidental Sampling* adalah pendekatan pengambilan sampel non-probabilitas. Dengan memilih sampel secara acak, *Accidental Sampling* memungkinkan peneliti mengumpulkan sampel dari setiap subjek yang ditemuinya tanpa adanya perencanaan sebelumnya (Sugiyono, 2013). Partisipan dalam penelitian ini harus berusia minimal 17 tahun. Persyaratan usia ini dihitung dengan mempertimbangkan kedewasaan karyawan, kemampuan mengambil keputusan, dan masa kerja (enam bulan terakhir). Berdasarkan rumus Slovin ditentukan jumlah sampel yang digunakan.

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

$$n = 54 / 1 + (54)10\%^2$$

$$n = 34,6$$

$$n = 35$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah Populasi

e = Kelonggaran karena kekeliruan penentuan sampel yang bisa ditoleransi sebesar 10% (Anwar, 2017).

3.3. Definisi Operasional Variabel

Sebagai metode mengklarifikasi dengan konkret bagaimana variabel-variabel yang sedang diselidiki akan diukur atau diamati dalam sebuah penelitian. Pendekatan ini mengubah konsep-konsep abstrak menjadi hal yang dapat diamati atau diukur secara langsung (Hikmah, 2020).

Operasional variabel berisi definisi variabel penelitian, dimensi, serta unsur-unsur yang dipakai dalam pengembangan instrument penelitian. Berikut tabel operasional variabel :

Tabel 3.0.1 Tabel Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja	Motivasi ialah kemampuan dalam mengerahkan upaya maksimal menuju tujuan perusahaan, asalkan kebutuhannya dipenuhi secara personal. Sedangkan bekerja adalah seluruh usaha manusia yang berusaha untuk memenuhi tujuan yang sudah ditentukan (Wahyuni dkk., 2023).	1. Tanggung Jawab 2. Prestasi Kerja 3. Peluang 4. Pengakuan 5. Pekerjaan Yang Menantang	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja mencakup segala elemen fisik, psikologis, serta regulasi kerja yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kinerja produktivitas (Wahyudi et al., 2022).	1. Hubungan Kerja 2. Tingkat Kibisingan 3. Penerangan 4. Sirkulasi Udara 5. Keamanan	Likert
Kinerja Karyawan	Kinerja merujuk pada pencapaian yang diperoleh seseorang sesuai dengan standar yang berlaku dalam pekerjaannya (Ariani et al., 2020).	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Kendala Kerja 4. Sikap Kerja	Likert

Sumber: Data diolah 2024

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Data adalah catatan item, peristiwa, informasi, atau fitur dari beberapa atau semua populasi pelanggan yang penting untuk penelitian. Kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, dan analisis isi adalah beberapa metode pengumpulan

data. (Kodir, 2021).

Adapun cara pengkoleksian data dengan menggunakan Kuesioner dan Observasi.

1. **Metode Kuesioner**

Terdiri dari *database* pertanyaan tertulis yang telah disiapkan sebelumnya dan dapat ditanggapi secara pribadi oleh responden. Ada beberapa cara untuk menyebarkan kuesioner, salah satunya adalah dengan menyebarkan aplikasi secara langsung. Pendekatan ini menawarkan manfaat seperti tingkat respons yang lebih tinggi, penghematan biaya jika diberikan langsung ke satu kelompok, dan kemampuan untuk membina hubungan dan motivasi di antara responden dengan mengisi kuesioner secara pribadi (Sugiyono, 2013).

Untuk memastikan pengumpulan data yang akurat dan komprehensif, pendekatan kuesioner diterapkan untuk penelitian ini karena responden adalah kandidat yang paling logis untuk menjawab masalah penelitian. Pendapat, sikap, dan respon orang atau tim terhadap fenomena sosial diukur dalam penelitian ini, menggunakan skala *Likert* (Sugiyono, 2013).

Tabel 3.0.2 Tabel Skala *Likert*

Skor	Pilihan Jawaban
5	Sangat Setuju(SS)
4	Setuju(S)
3	Netral(N)
2	Tidak Setuju(TS)
1	Sangat Tidak Setuju(STS)

Sumber: (Sugiyono, 2013)

2. Observasi

Metode observasi merupakan suatu instrumen untuk memperoleh informasi yang meliputi melihat keadaan atau perilaku sesuatu yang dipelajari dari dekat dan mendokumentasikannya dengan tepat (Hasibuan et al., 2023)..

3.5. Teknik Analisis Data

Menurut (Sugiyono, 2013), analisis data ialah tahapan yang dilakukan pada tahap terakhir pengumpulan informasi dari setiap pengisi kuisioner di penelitian kuantitatif. Tahapan pengolahan data adalah penghimpunan data yang diurutkan sesuai variable penelitian dan profil responden, mentabulasi data sesuai variabel pada seluruh partisipan, penyajian data pada seluruh variabel yang diperiksa, analisis komputasi untuk mengkorelasi rumusan masalah, dan melakukan analisis untuk memvalidasi hipotesis.

3.5.1. Uji Instrumen

A. Uji Validitas

Mengkorelasikan skor konsep dengan skor total merupakan cara uji validitas dilakukan. Apabila hasil signifikansi uji validitas $> 0,05$ maka butir soal dianggap tidak sah menurut cara pengambilan keputusan. (Doddy, 2012).

Sebelum dilakukannya pengumpulan data, pertanyaan yang ada pada kuesioner dilakukan pengujian terlebih dahulu agar bisa mengetahui apakah pertanyaan yang dibuat valid dan reliabel. Pengujian validitas akan di lakukan terhadap 30 responden untuk syarat minimal uji coba validitasnya.

B. Uji Realiabilitas

Untuk menilai uji reliabilitas dilakukan, perangkat dapat melacak masalah secara konsisten sepanjang waktu. Jika suatu instrumen secara terus menerus

menggambarkan data yang sama, maka instrumen tersebut dikatakan reliabel. Pendekatan alfa Cronbach digunakan untuk mengukur keandalan. Jika hasil $\alpha > 0,60$, maka data tersebut reliable. (Priyatno, 2016).

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini, tiga uji digunakan untuk memvalidasi hipotesis tradisional tentang data primer: multilinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

A. Uji Normalitas

digunakan sebagai penentu data terkoleksi mengikuti distribusi normal atau tidak. Interpretasi hasil uji normalitas ini ialah jika $(\text{sig}) > 0,05$, maka dapat dianggap berdistribusi normal (Priyatno, 2016).

B. Uji Multikolinieritas

Nilai(VIF) dan Tolerance dapat digunakan sebagai penentu multikolinearitas. Jika $\text{VIF} > 10$ atau nilai toleransi kurang dari 0,10, nilai tersebut sering digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas..

C. Uji Heteroskedastisitas

Untuk memastikan ada tidaknya ketimpangan variasi residu yang diamati pada model regresi dapat dilakukan uji heteroskedastisitas. Analisis heteroskedastisitas didasarkan pada pengamatan pola tertentu dalam residual, seperti pola ombak yang teratur (bergelombang, perubahan lebar dan sempit), yang menunjukkan adanya indikasi heteroskedastisitas.

3.5.3. Uji Koefisien Determinasi

Adalah gambaran indikator yang krusial dalam regresi. Hal ini dikarenakan dapat memverifikasi apakah model regresi yang dihitung menggunakan data aktual akurat atau tidak. Uji R^2 yang juga dikenal sebagai uji determinasi adalah metrik regresi yang penting. Angka koefisien determinasi (R^2) menggambarkan bagaimana

baik variabel independen X mampu menggambarkan variasi variabel terkait Y. Nilai koefisien determinasi yang bernilai nol ($R^2 = 0$) artinya tidak ada penjelasan terhadap variasi Y. Sedangkan jika $R^2 = 1$, maka x dapat menjelaskan seluruh variasi Y. artinya semua titik pengamatan terletak tepat pada garis regresi jika $R^2 = 1$. Menurut Doddy (2012), nilai R^2 suatu persamaan regresi yang berkisar antara nol sampai satu menunjukkan baik buruknya persamaan regresi tersebut.

3.5.4. Uji Hipotesis

A. Uji Parsial (Uji t)

Variabel independen yang berkontribusi langsung pada dependen dinilai dengan menggunakan uji t. Jika pengaruhnya signifikan dalam pengujian ini dipastikan dengan menganalisis t_{hitung} dan t_{tabel} . Interpretasi uji t ialah :

1. Hipotesis ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang menunjukkan bahwa variabel independen dipengaruhi oleh variabel dependen.
2. Hipotesis diterima jika t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} , artinya variabel independen yang bersangkutan tidak dipengaruhi oleh variabel tersebut.

B. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mendapat gambaran apakah semua faktor independen secara bersama mempunyai keterpengaruhan terhadap dependen dilakukan uji simultan (uji F). Signifikansi dampak tersebut dinilai dalam pengujian ini dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} .

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ditemukan, hasilnya adalah hipotesis tidak diterima, hal ini menggambarkan jika gabungan faktor-faktor independen mempunyai kontribusi terhadap dependen.

2. Hipotesis diterima jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , hal ini menggambarkan bahwa independen tidak secara bersama-sama mempengaruhi dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

Cara pertama dalam analisis data adalah deskripsi data, untuk memberikan ringkasan luas tentang ciri-ciri sampel yang digunakan dalam penelitian. Untuk memahami secara utuh keadaan pegawai yang dijadikan sebagai subjek penelitian, peneliti pada hal ini merencanakan uji deskripsi data. Kuesioner yang sudah diisi responden digunakan untuk mengumpulkan data.

Sebanyak 35 pekerja dari PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) berpartisipasi dalam penelitian ini. Mereka adalah partisipan penelitian yang diawasi untuk membuat asumsi terhadap masyarakat umum.

Penggunaan program *Statistical Program and Service Solution* (SPSS) 25 membantu dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan. Dengan bantuan SPSS, peneliti dapat menerapkan berbagai teknik statistik untuk menggambarkan dan menganalisis data dengan lebih efisien.

Gender, usia, serta lama kerja responden dalam hasil kuisisioner penelitian ini ditampilkan dalam gambar yang dihasilkan menggunakan uji frekuensi hasil analisis data. Para peneliti telah menyediakan beberapa grafik yang menampilkan temuan pengolahan data mereka.

4.1.1. Profil Responden Kuisiioner Sesuai Usia

Tabel 4.0.1 Hasil Uji Frekuensi Profil Responden Kuisiioner Sesuai Usia

USIA	JUMLAH	PERSENTASE
Diatas 17 Tahun	35	100%
Dibawah 17 Tahun	0	0%
JUMLAH TOTAL	35	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Temuan analisis frekuensi data responden seperti tersaji pada tabel 4.0.1 menggambarkan bahwa semua yang berpartisipasi berusia lebih dari 17 tahun. Kuesioner ini diajukan oleh 35 responden atau 100% sampel.. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap responden yang mengikuti penelitian berusia diatas 17 tahun.

4.1.2. Profil Responden Kusioner Sesuai Gender

Tabel 4.0.2 Hasil Uji Profil Responden Kusioner Sesuai Gender

Gender/jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	24	69%
Perempuan	11	31%
JUMLAH	35	100%

Sumber: Data diolah oleh penulis2024

Analisis frekuensi data responden ditunjukkan pada Tabel 4.0.2 yang menggambarkan bahwa karakteristik gender didominasi oleh 24 responden laki-laki atau 69% sampel. Sebanyak sebelas responden adalah perempuan yang merupakan 31% dari keseluruhan sampel. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa laki-laki merupakan mayoritas partisipasi belajar.

4.1.3. Profil Responden Kuisisioner Sesuai Durasi Lama Bekerja

Tabel 4.0.3 Hasil Uji Profil Responden Kuisisioner Sesuai Durasi Lama Bekerja

USIA	JUMLAH	JUMLAH PERSENTASE
Lebih dari 6 Bulan	15	43%
Lebih dari 1 Tahun	7	20%
Lebih dari 2 Tahun	7	20%
Lebih dari 3 Tahun	6	17%
JUMLAH TOTAL	35	100%

Sumber: Data diolah 2024

Hasil uji frekuensi menampilkan kualitas responden tergantung lama bekerja pada tugas akhir ini sesuai pada data pada tabel 4.0.3. Sekitar 43% responden atau seluruhnya 15 orang memiliki pengalaman kerja lebih dari enam bulan. Sementara itu, tujuh responden (20%) telah bekerja lebih dari satu tahun, dan proporsi responden yang sama mempunyai pengalaman kerja lebih dari dua tahun. Enam responden, atau hampir 17 persen dari total responden, melaporkan telah berpengalaman bekerja selama tiga tahun lebih. Statistik menggambarkan bahwa beberapa responden telah bekerja selam kurang dari satu tahun, dan mayoritas memiliki pengalaman kerja lebih dari enam bulan.

4.1.4. Hasil Berdasarkan Penelitian

Penyajian data hasil penelitian yang telah dikumpulkan terdiri dari 14 indikator dan dapat dilihat melalui tabel 4.0.4 berikut:

Tabel 4.0.4 Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
X1.1	20	15	0	0	0
X1.2	16	17	0	2	0
X1.3	17	18	0	0	0
X1.4	12	23	0	0	0
X1.5	12	20	1	2	0
X2.1	18	15	0	2	0
X2.2	11	22	0	2	0
X2.3	18	16	0	1	0
X2.4	20	14	0	1	0
X2.5	19	16	0	0	0
Y.1	17	18	0	0	0
Y.2	13	22	0	0	0
Y.3	14	21	0	0	0
Y.4	15	18	1	1	0

Sumber: Data diolah peneliti 2024

Keterangan

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Berikut ini diambil dari Tabel 4.0.4 dan berdasarkan item skala Likert dari kuesioner:

Pada motivasi kerja, indikator X1 (skor) menunjukkan bahwa responden yang mempunyai skor terendah sangat tidak setuju dengan pernyataan yang dibuat, sedangkan responden yang memiliki skor tertinggi menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Lingkungan kerja atau indikator X2 menunjukkan bahwa responden yang memperoleh skor terendah sangat tidak setuju dengan pernyataan yang disampaikan, sedangkan responden yang memperoleh skor terbesar menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut.

Jika menyangkut kinerja karyawan atau Indikator Y, skor terendah menunjukkan ketidaksetujuan yang parah terhadap pernyataan yang diberikan oleh responden, sedangkan persentase tertinggi menunjukkan persetujuan.

4.2. Uji Kualitas Data

Dilakukan uji validitas serta reliabilitas pada tiga instrumen pengukuran, yaitu indikator Motivasi Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2) dan kinerja(Y), dengan indikator indikatornya terdiri dari jumlah pertanyaan yang berbeda, yaitu X1 (5 pertanyaan), X2 (5 pertanyaan), dan Y (4 pertanyaan). Penelitian dilakukan dengan melibatkan 30 responden yang diwawancarai melalui penyebaran kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitas akan menjadi penentu keandalan dan validitas instrumen pengukuran untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Skor konstruk dan skor keseluruhan dibandingkan untuk melakukan uji validitas. Proses penetapan validitas melibatkan penghitungan nilai signifikansi. Jika nilainya $>0,05$ maka butir tersebut dianggap tidak sah. Jika tidak maka dianggap sah (Doddy, 2012). Berikut hasil validitas variabel Motivasi Kerja:

Tabel 4.0.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan	Signifikansi	Kriteria	Status
1	0,455	0,361	Valid
2	0,678	0,361	Valid
3	0,596	0,361	Valid
4	0,595	0,361	Valid
5	0,572	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Seluruh indikator atau dimensi telah digunakan untuk menganalisis variabel motivasi kerja responden dianggap valid berdasarkan Tabel 4.0.5. Berdasarkan temuan tersebut, koefisien korelasi atau nilai signifikansi setiap pertanyaan berkisar antara 0,455 hingga 0,678, melebihi ambang batas validitas yang telah ditentukan yaitu 0,361. Artinya dapat disimpulkan bahwa validitas dan reliabilitas alat evaluasi motivasi kerja yang telah disusun di penelitian ini bisa dikatakan telah ditetapkan.

Tabel 4.0.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pertanyaan	Signifikansi	Kriteria	status
1	0,458	0,361	Valid
2	0,387	0,361	Valid
3	0,753	0,361	Valid
4	0,582	0,361	Valid
5	0,660	0,361	Valid

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Pada Tabel 4.6, hasil uji validitas variabel lingkungan kerja menggambarkan jika seluruh pernyataan atau item yang dipakai menguji variabel lingkungan kerja hasilnya adalah valid. Hal ini dinyatakan dari nilai signifikansi atau koefisien korelasi untuk setiap pertanyaan yang berada dalam rentang 0,387 hingga 0,753. Kisaran nilai tersebut melampaui batas validitas yang telah ditentukan yaitu 0,361. Disimpulkan jika pernyataan-pernyataan dalam indikator lingkungan kerja tepat dan bisa diandalkan

sehingga cocok digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.0.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Signifikansi	Kriteria	Keterangan
1	0,736	0,361	Valid
2	0,787	0,361	Valid
3	0,647	0,361	Valid
4	0,567	0,361	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Seluruh klaim atau item yang digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja karyawan dianggap dapat diterima berdasarkan Tabel 4.0.7. Temuan pengujian memberikan hasil bahwa nilai signifikansi atau koefisien korelasi setiap pertanyaan berada di antara 0,567 dan 0,787. Kisaran nilai ini > dari batas kriteria validitas sebesar 0,361. Dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan pada instrumen yang dipakai untuk mengukur kinerja karyawan telah terbukti dapat dipercaya dan diandalkan untuk digunakan.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Pengujian ini mengukur stabilitas dan konsistensi responden dalam menanggapi pertanyaan kuesioner tentang konstruksi yang dapat disesuaikan. Nilai alpha dan nilai r tabel telah digunakan dengan metode Cronbach alpha, dan ini dimanfaatkan dalam pengujian reliabilitas, ketika menilai ketergantungan suatu instrumen penelitian. Instrumen penelitian diverfikasi reliabel jika hasil menunjukkan nilai $\alpha > r$ tabel, hal ini bisa disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya. Seseorang dapat menghitung pengujian reliabilitas melalui rumus *Cronbach alpha*.

Tabel 4.0.8 Hasil Uji Relibilitas

No	Variebel	Cronbach Alpha	Kriteria	Satuts
1	Motivasi Kerja	0,710	0,60	Relieble
2	Lingkungan Kerja	0,653	0,60	Relieble
3	Kinerja Karyawan	0,772	0,60	Relieble

Sumber: Data diolah penelitian, 2024

Tabel 4.0.8 menggambarkan jika variable-variabel yang diteliti mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,60 yang menunjukkan reliabilitas argumen yang diperoleh dari ketiga karakteristik yang dijelaskan di atas.

4.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebagai metode sarana verifikasi persamaan regresi yang tegambar konsisten dan pasti. Uji asumsi tradisional, seperti uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas, dilakukan sebelum menyelesaikan pengujian regresi linier berganda. Uji asumsi tradisional hanya dilakukan sebanyak tiga kali karena hasil yang dipakai pada penelitian ini tidak mencakup data time series (Sugiyono, 2014).

4.3.1. Hasil Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk mengetahui gambaran variabel residual dalam model regresi berdistribusi normal. Penelitian ini melakukan uji normalitas data dengan memakai uji Kolmogorov-Smirnov dan pedomannya sebagai berikut:

H₀ : Sebaran data sisa normal.

H_a : Data yang tidak terpakai tidak sering didistribusikan

Data dianggap berdistribusi teratur apabila tingkat signifikansinya > 0,05 atau 5% yang menunjukkan H₀ diterima.

Hasil penelitian dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.0.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20518638
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.087
	Negative	-.134
Test Statistic		.134
Asymp. Sig. (2-tailed)		.113 ^c

Sumber: Data diolah 2024

Terlihat pada tabel 4.0.9 nilai signifikan lebih tinggi daripada nilai alpha yakni sebesar 0,113 lebih tinggi dari 0,05 Data dianggap normal dan layak untuk diuji karena model regresi variabel independen dan dependen memenuhi syarat normalitas data. Dengan demikian, hipotesis penelitian pada penelitian ini terdukung oleh pengujian statistik.

4.3.2. Hasil Uji Multikolineritas

Responden yang diperiksa sebanyak 35 orang dengan menggunakan program SPSS 25 untuk uji multikolinearitas dalam penyelidikan ini. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel independen dalam suatu model yang memiliki persamaan atau perbedaan dengan variabel independen lainnya.

Diakui bahwa uji statistik apa pun yang dilakukan memerlukan landasan untuk mengambil keputusan. Dengan menggunakan toleransi dan VIF, proses pengambilan keputusan uji multikolinearitas didasarkan pada hal-hal berikut:

1. Pengambilan Keputusan Berbasis Toleransi

- Jika nilai toleransi model regresi $>0,10$ dapat disimpulkan tidak ada multikolinearitas.
- Multikolinearitas terjadi pada model regresi saat nilai toleransinya $<0,10$.

2. Seleksi Berdasarkan Nilai (VIF):

- Jika nilai VIF $<10,00$ dapat disimpulkan model regresi tidak memiliki multikolinearitas.
- ditemukan multikolinearitas di model regresi jika skor VIF sebesar 10,00.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.0.10, ialah:

Tabel 4.0.10 Hasil Uji Multikolinearitas

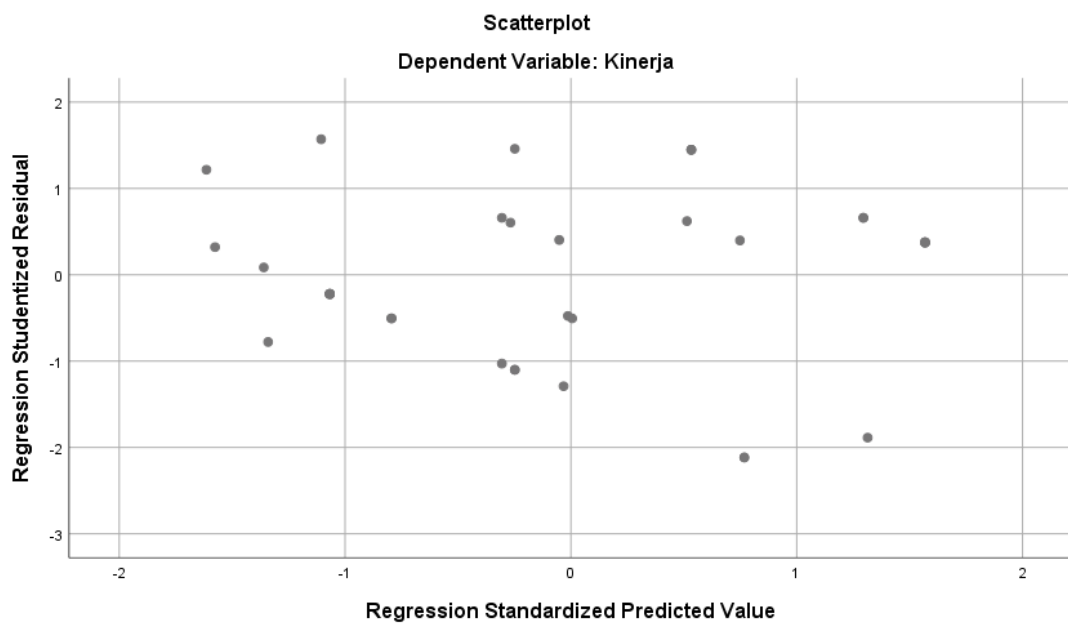
Indikator	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,666	1,501
Lingkungan Kerja	0,666	1,501

Sumber: Data diolah 2024

pada Tabel 4.0.10, menunjukkan bahwa ambang batas toleransi faktor Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,666 berada diatas dihasilkan cut-off sebesar 0,10. Selain itu, nilai VIF variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) berada di bawah nilai cut-off 10 yaitu masing-masing sebesar 1,501 dan 1,501. Dengan demikian maka hasil yang digunakan mempunyai nilai VIF dan tidak menunjukkan multikolinearitas.

4.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Mengetahui apakah terdapat variasi residu antar data dalam model regresi yang merupakan tujuan dari uji heteroskedastisitas. Pola varians residu yang tidak dapat diprediksi sepanjang rentang nilai prediksi model regresi menggambarkan ketimpangan ini.



Gambar 4.0.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: SPSS 2024

Titik-titik tersebut tidak membentuk pola tertentu seperti terlihat pada Gambar 4.0.1; sebaliknya, mereka berada di atas dan di bawah 0 (nol) pada sumbu Y. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung heteroskedastisitas.

4.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian keabsahan hipotesis yang disusun di penelitian ini dilakukan dengan uji hipotesis. Teori ini dikemukakannya menyangkut bagaimana kinerja karyawan ternyata berkontribusi pengaruh secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

4.4.1. Hasil Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis disusun untuk mengalisis valid atau tidaknya predisksi hasil yang dijelaskan dalam penelitian. Idenya berfokus pada bagaimana motivasi dan

Lingkungan kerja mempengaruhi kemampuan pekerja untuk memaksimalkan kinerja:

Tabel 4.0.11 Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Indikator	t	Sig
Motivasi Kerja	2,869	0,007
Lingkungan Kerja	2,514	0,017

Sumber: Data diolah 2024

Lingkungan kerja dan motivasi kerja, kedua faktor yang bersifat independen mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen kinerja, sesuai dengan hasil uji regresi linier berganda yang disajikan pada tabel 4.0.11 di atas. Sesuai dengan asumsi ini, nilai t turunan sebesar 2,869 untuk motivasi kerja secara keseluruhan dan 2,514 untuk lingkungan kerja, dengan nilai ekuivalen t tabel sebesar 2,495 pada nilai signi5%. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja..

4.4.2. Hasil Uji F

Sebagai penilai tingkat signifikansi dampak gabungan variabel independent terhadap dependen. Hasil regresi menunjukkan bahwa pengaruh gabungan dari variabel bebas tersebut dapat dievaluasi melalui uji F. Dengan demikian, dapat diperoleh informasi tentang apakah model semua regresi secara signifikan menggambarkan variasi dalam variabel terikat. Hipotesis yang diajukan dapat dibuktikan dengan ketentuan berikut:

1. Variabel independen mempunyai pengaruh pada variabel dependen jika $f_{hitung} > f_{tabel}$.
2. Variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen jika nilai f_{hitung} lebih kecil dari f_{tabel} .
3. F-tabel dihitung menggunakan rangkaian $n - k - 1$ yang pada hal ini yaitu 3,183, pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.0.12 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.016	2	26.508	17.177	.000 ^b
	Residual	49.384	32	1.543		
	Total	102.400	34			

Sumber: Data diolah oleh penulis 2024

Signifikansi dampak gabungan dari berbagai variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan menggunakan Tabel 4.0.12 sebelumnya. Situasi berikut memungkinkan hipotesis yang diberikan diverifikasi:

17.177 ditentukan nilai f-hitung (F) berdasarkan output SPSS pada tabel 4.0.12. Mengingat nilai f hitung (17,177) jauh lebih tinggi dibandingkan dengan angka f tabel (3,183) Dapat disimpulkan jika X1 serta X2 mempunyai pengaruh yang cukup besar pada variabel kinerja di tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, kinerja membesar seiring dengan terus berkembangnya persepsi lingkungan kerja dan motivasi.

4.5. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien korelasi linier berganda model regresi yaitu metrik yang menilai seberapa dekat korelasi antar beberapa variabel independen dengan variabel dependen. Sementara itu, variabel independen model regresi—motivasi kerja dan lingkungan kerja—menjelaskan seberapa besar variabilitas variabel dependen dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan dengan menggunakan koefisien determinasi.

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Perhitungan beta dan orde nol masing-masing X1 pada Y dan X2 pada parameter Y merupakan prosedur yang digunakan untuk melakukan uji koefisien determinasi parsial. Tabel dibawah ini menggambarkan analisis uji koefisien variasi parsial.

Tabel 4.0.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Indikator	Beta	Zero Order	Hasil
Motivasi Kerja	0,431	0,650	0,161
Lingkungan Kerja	0,378	0,627	0,118

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi parsial pada tabel 4.13, baik motivasi kerja maupun lingkungan kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja menjelaskan 16.1% dari variasi dalam kinerja karyawan setelah mempertimbangkan lingkungan kerja, sedangkan lingkungan kerja menjelaskan 11.8% dari variasi dalam kinerja karyawan setelah mempertimbangkan motivasi kerja. Ini menunjukkan jika motivasi kerja memiliki sedikit kontribusi pengaruh lebih besar pada kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja. Namun, keduanya tetap penting dan memberikan kontribusi yang substansial dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).

4.5.1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Memahami nilai koefisien determinasi (Adjusted R-Square) sangat penting untuk memperkirakan sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen.

Hasil perhitungan determinasi tersaji pada tabel 4.0.14

Tabel 4.0.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.488	1.24228

Sumber: Data diolah 2024

Nilai Adjusted R Square (R^2 yang disamakan) sebesar 0.488 atau 48,8% dalam

konteks model regresi menunjukkan seberapa baik variabel independen dalam model tersebut mampu menjelaskan variasi atau variabilitas dalam variabel dependen. Dalam hal ini, variabel independen adalah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja, sementara variabel dependen adalah Kinerja Karyawan. Adjusted R Square berbeda dari R Square biasa karena telah disesuaikan untuk jumlah variabel independen dalam model. Ini penting karena R Square biasa bisa meningkat hanya dengan menambahkan lebih banyak variabel ke dalam model, meskipun variabel-variabel tersebut tidak signifikan dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen. Adjusted R Square mengatasi masalah ini dengan menganalisis variabel dalam model dan ukuran sampel dan populasi, memberikan hasil tepat mengenai berapa signifikan model dengan sejumlah variabel tertentu menjelaskan variabilitas data. Nilai Adjusted R Square sebesar 48,8% mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan 48,8% dari variabilitas Kinerja Karyawan. Artinya, hampir setengah dari variasi dalam kinerja karyawan bisa diprediksi dengan mengetahui kondisi lingkungan kerja dan tingkat motivasi kerja mereka. Sisa 51,2% dari variabilitas Kinerja Karyawan disebabkan oleh data lain. Faktor-faktor ini bisa mencakup aspek-aspek lain seperti kemampuan dan keterampilan individu karyawan, gaya kepemimpinan di tempat kerja, budaya organisasi, kompensasi dan manfaat lainnya, kondisi ekonomi eksternal, kebijakan dan prosedur perusahaan, serta faktor-faktor pribadi seperti kesehatan dan keseimbangan kerja-hidup. Dari hasil ini, beberapa implikasi praktis bisa diambil. Karena hampir setengah dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh dua faktor ini, perusahaan dapat lebih fokus pada meningkatkan kemampuan prediksi model, perusahaan bisa mengidentifikasi dan meneliti indikator lain yang mungkin berpengaruh pada kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut bisa mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan lebih banyak variabel

independen yang relevan. Kebijakan dan strategi yang diterapkan untuk meningkatkan lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu dievaluasi dengan terus-menerus untuk memastikan mereka efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, nilai Adjusted R Square sebesar 48,8% menunjukkan bahwa model regresi yang menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja cukup baik dalam menunjukan variabilitas kinerja karyawan. Namun, karena masih ada 51,2% variabilitas yang tidak dijelaskan oleh model ini, diperlukan upaya lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor tambahan ekstra yang mempengaruhi kinerja karyawan dan menyempurnakan model yang ada.

4.6. Pembahasan Penelitian

4.6.1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan

Temuan uji hipotesis yang menelusuri hubungan antara kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja menggambarkan bahwa ada. Hal ini juga menggambarkan bahwa keberlanjutan kinerja karyawan dalam bisnis juga sebab akibat dari motivasi kerja. Menurut beberapa penelitian terdahulu hasil ini sejalan dengan pengujian yang telah ada.

Sejumlah penelitian menggambarkan bahwa kinerja karyawan tergambar secara signifikan oleh motivasi kerja. Motivasi kerja dan kinerja pegawai terbukti berkorelasi signifikan oleh Sihotang (2020) di KPPN Bandar Lampung. Penelitian pada Dinas Perdagangan Kota Makassar oleh (Akbar et al., 2022) mengungkapkan hasil serupa yang menggambarkan bahwa kinerja karyawan ditingkatkan dengan motivasi kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan di PT. Inisiatif Tani Sejati Kabupaten Ketapang oleh (Prabowo & Lesmana, 2023)) membenarkan temuan ini, menggambarkan bahwa kinerja karyawan sangat oleh sebab akibat oleh motivasi kerja.

Penelitian-penelitian ini mencakup berbagai sektor dan wilayah di Indonesia secara konsisten menggambarkan bahwa peningkatan motivasi kerja berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan serta menegaskan pentingnya upaya peningkatan motivasi dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

4.6.2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis pada variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini memberi gambaran bahwa lingkungan kerja memainkan peran sangat penting dalam menjaga kinerja karyawan di perusahaan. Kesimpulan ini konsisten dengan dari beberapa penelitian sebelumnya yang telah ada.

Beberapa jurnal telah menggambarkan bahwa lingkungan tempat kerja seseorang secara signifikan memengaruhi seberapa baik mereka bekerja. Penelitian yang dilakukan di PT. Inisiatif Tani Sejati Kabupaten Ketapang oleh (Prabowo & Lesmana, 2023)) membenarkan temuan ini, menggambarkan bahwa jika karyawan sangat bergantung oleh sebab akibat pada motivasi kerja.. Penelitian (Mahyani & Jufri, 2020) menghasilkan temuan serupa, mengungkapkan jika kinerja karyawan dapat diuntungkan oleh atmosphere kerja. Selain itu, (Sembiring, 2020) di Bank Sinarmas Medan mendukung temuan tersebut, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dibantu secara signifikan oleh tempat kerja.

Penelitian-penelitian ini menggambarkan secara konsisten bahwa bagaimana lingkungan kerja yang baik serta aman secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan di berbagai sektor dan wilayah di Indonesia, menggarisbawahi pentingnya pengelolaan lingkungan yang optimal agar memaksimalkan produktivitas dan efisiensi kerja.

4.6.3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pada penilaian yang dilakukan, terlihat jika seluruh aspek X2 dan X1 secara bersama-sama mempunyai kontribusi yang besar terhadap produktivitas karyawan. Hasil analisis menggambarkan bahwa berdasarkan koefisien prediktabilitas (R^2), kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 0,518. Angka tersebut menggambarkan bahwa faktor X2 dan X1 menyumbang 51,8% terhadap variasi produktivitas karyawan. Sedangkan faktor lain yang tidak tercakup pada penelitian ini mempunyai pengaruh terhadap sisanya sebesar 48,2%.

Hasil ini sama dengan berbagai hasil penulis lain yang menggambarkan pentingnya faktor X2 dan X1 terhadap produktivitas karyawan. X1 dan X2 mempunyai kontribusi yang sangat besar terhadap produktivitas pegawai, menurut penelitian yang dilakukan di KPPN Bandar Lampung (Sihotang, 2020). Penelitian yang dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Makassar (Akbar et al., 2022). juga mengungkapkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh X2 dan motivasi dalam bekerja. Selanjutnya investigasi yang dilakukan di PT. Inisiatif Tani Sejati Kabupaten Ketapang oleh (Prabowo & Lesmana, 2023) menguatkan temuan terkait yang menggambarkan bahwa X2 dan motivasi mempunyai kontribusi besar terhadap produktivitas pegawai.

4.7. Implikasi Penelitian

Hasil pengujian hipotesis dalam studi ini mengindikasikan jika Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai potensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). Dengan adanya dukungan terhadap hipotesis pertama yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja

mendorong potensi langsung dan baik terhadap Kinerja, strategi untuk memaksimalkan kinerja dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi Kerja. Kerja Komponen yang mempengaruhi, membangkitkan, membimbing, dan menopang tingkah laku seseorang terhadap lingkungannya disebut dengan motivasi. Motivasi itu sendiri adalah suatu kondisi kesadaran yang mendorong manusia untuk terlibat dalam perilaku tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Kinerja karyawan yang unggul dapat dicapai jika pekerja semakin termotivasi mengenai posisinya. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan program-program dan kebijakan yang mendukung peningkatan Motivasi Kerja karyawan.

Penting bagi sebuah perusahaan untuk efektif mengelola lingkungan kerja karyawan karena lingkungan ini memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas. Lingkungan kerja mencakup semua aspek di sekitar karyawan dan interaksi langsung mereka. Ini termasuk lingkungan fisik seperti peralatan dan tempat kerja itu sendiri, serta unsur non-fisik seperti kebijakan perusahaan dan aturan yang berlaku. Kualitas lingkungan kerja ini berkontribusi yang cukup signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Pemimpin perusahaan perlu memperhatikan pada faktor-faktor ini, memastikan bahwa kondisi lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan para karyawan.

Penelitian ini menunjukkan hubungan penting antara kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) dengan lingkungan kerja dan motivasi. Motivasi Kerja telah terbukti mendorong kontribusi yang penting pada produktivitas, tetapi peran Lingkungan Kerja juga tak bisa diabaikan. Oleh karena itu, disarankan agar evaluasi dan peningkatan terhadap Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dilakukan secara berkala di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian). Meningkatkan kedua aspek ini diharapkan dapat membantu memaksimalkan

produktivitas karyawan perusahaan. Selain itu, perusahaan juga perlu memperkuat nilai-nilai positif dalam Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja agar mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka yang pada gilirannya akan mendukung kemajuan perusahaan secara keseluruhan.

4.8. Keterbatasan Penelitian

Peneliti masa depan harus mempertimbangkan keterbatasan penelitian ini untuk melakukan penelitian berkaliber lebih tinggi. Pembatasan tersebut antara lain:

1. Keterbatasan pada database yang telah diambil karena analisis data hanya didasarkan pada pendapat responden tentang hasil positif mereka.
2. Penelitian ini dilakukan selama penulisan skripsi, yang memiliki jangka waktu terbatas. Waktu singkat ini merupakan faktor yang membatasi ruang lingkup penelitian dan berdampak pada hasil yang diperoleh.
3. Penelitian ini menggunakan data dari responden terhadap isi dari kusioner. Hal ini mungkin mempunyai beberapa implikasi: ada kemungkinan bahwa responden tidak akan memberikan jawaban yang jujur, dan kemungkinan besar responden sudah familiar dengan pernyataan yang disebutkan.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Diambil bersamaan dengan temuan analisis deskriptif dan pembahasan seperti yang dilakukan terhadap sejumlah responden di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) mengenai potensi kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pekerja:

1. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian).
2. Motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang dihasilkan.
3. Lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menegaskan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan kinerja.
4. Pengaruh gabungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang signifikan secara statistik, dengan kontribusi bersama yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja.
5. Nilai R-squared yang diperoleh adalah 48,8%, yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 48,8% dari variasi kinerja karyawan, sementara

51,2% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penulisan ini, menjaga dan meningkatkan Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja karyawan, penulis menyarankan beberapa hal kepada pihak perusahaan sebagai berikut:

- A. Perusahaan dapat mempertimbangkan berbagai faktor seperti fasilitas, pencahayaan, warna, dan elemen lain yang memengaruhi persepsi karyawan terhadap Lingkungan Kerja mereka. Langkah ini dapat mendorong ketermaksimalan keterlibatan karyawan dan hasil kerja yang lebih baik.
- B. Motivasi Kerja juga memberikan kontribusi kepengaruhannya yang baik terhadap Kinerja karyawan. Sehingga, perusahaan wajib lebih memperhatikan dan menilai motivasi karyawan saat bekerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan seperti komunikasi antara atasan dan bawahan serta social antar rekan kerja harus dijaga agar kinerja tetap optimal.
- C. Untuk peneliti di masa depan yang akan melakukan penelitian dengan variabel pada item yang berbeda, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel bebas tambahan yang tidak tercakup dalam penelitian ini. Tujuannya agar mencapai Kesimpulan penelitian yang lebih komprehensif dan menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Akbar, A., Irawan, H., Ansar, A., & Dahlan, S. S. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 1–20.
- Anwar, H. (2017). Cara Hitung Rumus Slovin Besar Sampel. *Dalam Statistikian* (<https://www.statistikian.com/2017/12/Hitung-Rumus-Slovin-Sampel.html>).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Super Box Industries. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 74–86.
- Arsyad, H., Rijal, S., & Rokhmansyah, A. (2020). Makna Konseptual Dan Makna Asosiatif Narasi Iklan Rokok Di Televisi. *Ilmu Budaya: Jurnal Bahasa, Sastra, Seni, Dan Budaya*, 4(2), 277–289.
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hikmah, J. (2020). PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN. *Computer Graphics Forum*, 39(1), 672–673. <https://doi.org/10.1111/cgf.13898>
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2016). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*.
- Irvanto, O., & Sujana, S. (2020). Pengaruh Desain Produk, Pengetahuan Produk, Dan Kesadaran Merek Terhadap Minat Beli Produk Eiger. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(2), 105–126.
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2).
- Kurniasari, Z., & Amarda, R. T. (2023). The Effect of On Time Performace on Ticket Buying Interest by Garuda Indonesia Airline Consumers at Komodo Airport. *JAMBU AIR: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 1(1), 22–30. <https://doi.org/10.57235/jambuai.v1i1.8>
- Mahyani, Z., & Jufri, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1),

52–63.

- Nur Azizah, M. M. (2019). *Analisis Penempatan, Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Bandara Husein Sastranegara Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200612
 Nama Lengkap : Riyo Handoyo
 Tempat/Tanggal Lahir : Jakarta, 22 Sept 1985
 Alamat Lengkap : Jl. Rawa selatan RT 01 / 13 kelurahan Galur :
 : kecamatan Johar Baru 10530

II. Pendidikan

a. Formal

1. SD Negri Tanah tinggi 11 Jakarta , lulus 1996
2. SMP Negeri 156 Jakarta, lulus tahun 2000
3. SMK Negri 31 Jakarta,lulus tahun 2003

b. Tidak Formal

- 1.Sertifikasi 5 R
- 2.Sertifikasi Laik Sehat
- 3.Sertifikasi HALAL MUI
- 4.Sertifikasi CHSE (Departemen kepariwisataan)

III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

- 1.PT Sumber Alfaria Trijaya 2003 -2008
- 2.PT Midi Utama Indonesia Tbk 2008-2018
- 3.PT Hydro Perdana Retailindo 2018-2019
- 4.PT Sumber Natural Indonesia 2019-2021
- 5.PT Charoen Pokphan Indonesia 2021-2022
- 6.PT 7 Retail Indonesia 2022- saat ini

Jakarta, 27 , Juni 2024



Riyo Handoyo



Nomor:
Perihal : Surat Keterangan Selesai Riset/PKL

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Desilva faadhilah wahab
Jabatan : Supervisor GA

Dengan ini menerangkan bahwa, yang tersebut di bawah ini :

Nama : Riyo Handoyo
N I M : 64200612
Program Studi : Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika

Adalah benar telah melakukan Riset/PKL pada PT. Sumber Natural Indonesia (Golden Lamian) terhitung sejak 28 April 2024 sampai dengan 30 Mei 2024, dan yang bersangkutan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh tanggung jawab.

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

Jakarta, 07 Juni 2024


PT. SUMBER NATURAL INDONESIA

Desilva faadhilah wahab
Supervisor GA



Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: cek turnitin
 Assignment title: Assignment 38
 Submission title: Riyo After Revisi
 File name: Riyo_After_Revisi-2.docx
 File size: 238.81K
 Page count: 52
 Word count: 8,812
 Character count: 58,464
 Submission date: 18-Sep-2024 08:44AM (UTC+0300)
 Submission ID: 2457679564



Riyo After Revisi

ORIGINALITY REPORT

22%
SIMILARITY INDEX

21%
INTERNET SOURCES

15%
PUBLICATIONS

11%
STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.ub.ac.id Internet Source	2%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1%
5	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	lib.unnes.ac.id Internet Source	< 1%
8	repository.umsu.ac.id Internet Source	< 1%
9	docplayer.info Internet Source	< 1%

10	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	< 1 %
11	adoc.pub Internet Source	< 1 %
12	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	< 1 %
13	repository.stieipwija.ac.id Internet Source	< 1 %
14	repositori.uma.ac.id Internet Source	< 1 %
15	123dok.com Internet Source	< 1 %
16	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	< 1 %
17	digilib.uinsgd.ac.id Internet Source	< 1 %
18	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet Source	< 1 %
19	digilib.unila.ac.id Internet Source	< 1 %
20	repository.unibos.ac.id Internet Source	< 1 %
21	eprints.uny.ac.id Internet Source	< 1 %

22	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	< 1 %
23	jurnal.darmaagung.ac.id Internet Source	< 1 %
24	repository.ulb.ac.id Internet Source	< 1 %
25	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	< 1 %
26	jurnal.unigal.ac.id Internet Source	< 1 %
27	Submitted to Landmark University Student Paper	< 1 %
28	ejournal.iaifa.ac.id Internet Source	< 1 %
29	Prasetya, Dio Eko Budi. "Pengaruh Ethical Leadership dan Organizational Climate Terhadap Employee Performance Dengan Team Work Effectiveness Sebagai Variabel Intervening", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	< 1 %
30	Submitted to Universitas Muhammadiyah Makassar Student Paper	< 1 %
31	id.123dok.com Internet Source	

		< 1 %
32	Submitted to Universiti Malaysia Sabah Student Paper	< 1 %
33	eprints.polsri.ac.id Internet Source	< 1 %
34	www.researchgate.net Internet Source	< 1 %
35	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	< 1 %
36	jurnaluniv45sby.ac.id Internet Source	< 1 %
37	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	< 1 %
38	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	< 1 %
39	repository.upi.edu Internet Source	< 1 %
40	Submitted to undira Student Paper	< 1 %
41	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	< 1 %

42	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	<1%
43	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1%
44	digilib.unimed.ac.id Internet Source	<1%
45	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet Source	<1%
46	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1%
47	repository.uir.ac.id Internet Source	<1%
48	repository.umpalopo.ac.id Internet Source	<1%
49	unisbank.ac.id Internet Source	<1%
50	Saputro, Haryanto Budi. "Pengaruh Lingkungan Sekolah Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam (Studi Kasus: Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Purbalingga Dan SMP Negeri 3 Kutasari)", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1%

51	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	< 1 %
52	repository.pnj.ac.id Internet Source	< 1 %
53	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	< 1 %
54	www.docjax.com Internet Source	< 1 %
55	eprints.unisnu.ac.id Internet Source	< 1 %
56	Rasmuji Rasmuji, Honorata Ratnawati Dwi Putranti. "Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Peran Mediasi Kepuasan Kerja (Studi pada PD. BPR BKK Batang)", Media Ekonomi dan Manajemen, 2017 Publication	< 1 %
57	core.ac.uk Internet Source	< 1 %
58	e-theses.iaincurup.ac.id Internet Source	< 1 %
59	elibrary.bsi.ac.id Internet Source	< 1 %
60	eprints.umm.ac.id	

	Internet Source	<1 %
61	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
62	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
63	eprints3.upgris.ac.id Internet Source	<1 %
64	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
65	repository.nobel.ac.id Internet Source	<1 %
66	www.neliti.com Internet Source	<1 %
67	docobook.com Internet Source	<1 %
68	ejournal.undiksha.ac.id Internet Source	<1 %
69	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
71	repository.unej.ac.id Internet Source	<1 %

72	Neng Anggi Iliadi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANDUNG", Inspirasi Ekonomi : Jurnal Ekonomi Manajemen, 2023 Publication	< 1 %
73	ejournal.gunadarma.ac.id Internet Source	< 1 %
74	forum.upbatam.ac.id Internet Source	< 1 %
75	jom.umri.ac.id Internet Source	< 1 %
76	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	< 1 %
77	repository.stiegici.ac.id Internet Source	< 1 %
78	Listyawati, Peni Rinda. "Rekonstruksi Regulasi Corporate Social Responsibility Berbasis Asas Ta'Awun", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	< 1 %
79	Ni Putu Sintia Juliani, Gusti Alit Suputra. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	< 1 %

88	Internet Source	< 1 %
89	media.neliti.com Internet Source	< 1 %
90	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	< 1 %
91	repository.ptiq.ac.id Internet Source	< 1 %
92	repository.unhas.ac.id Internet Source	< 1 %
93	repository.unpas.ac.id Internet Source	< 1 %
94	repository.usd.ac.id Internet Source	< 1 %
95	simki.unpkediri.ac.id Internet Source	< 1 %
96	sj.eastasouth-institute.com Internet Source	< 1 %
97	st293545.sitekno.com Internet Source	< 1 %
98	text-id.123dok.com Internet Source	< 1 %
99	www.sciencegate.app Internet Source	< 1 %

100	www.slideshare.net Internet Source	< 1 %
101	Halmuniati Halmuniati, Hasiati Hasiati, La Wui, Faizah Binti Awad. "Pengaruh Motivasi Belajar dan Tingkat Kecemasan Terhadap Prestasi Belajar IPA Siswa MtsN. 2 Konawe Selatan", KULIDAWA, 2020 Publication	< 1 %
102	Jeli Nata Liyas. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah", EQUILIBRIUM : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya, 2020 Publication	< 1 %
103	Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryamas Cipta Perkasa II Desa Paduran Sebangau Kecamatan Sebangau Kuala", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2020 Publication	< 1 %
104	Oktaviana, Esna. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior dan Innovative Work Behavior dan Transformational Leadership Sebagai Moderating Terhadap Employee Performance", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	< 1 %

105	Onsardi, Sinta Herlini Putri. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan", Open Science Framework, 2020 Publication	<1%
106	Putri Pratiwi, Abdul Fatah. "Pengaruh Keselamatan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kitchen Restoran Makanan", Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa), 2021 Publication	<1%
107	Ravindra Ardiana Darmadi, Veni Soraya Dewi. "Book of Abstract - The 7th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology 2024", UMMagelang Conference Series, 2024 Publication	<1%
108	Tony Susilo Wibowo, Christina Menuk Srihandayani, Ade Radita Sari. "Produktivitas Kerja Karyawan Umkm Dimasa Pandemi Covid-19 Melalui Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Pengalaman Kerja", MANAJERIAL, 2022 Publication	<1%
109	jurnal.untan.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Lampiran

Lampiran 1 Hasil Kuisisioner Uji Variabel Motivasi Kerja (X1)

Responden	Variabel X1					TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
Responden 1	4	4	4	4	4	20
Responden 2	5	4	5	4	2	20
Responden 3	4	5	5	5	5	24
Responden 4	4	4	4	4	2	18
Responden 5	5	4	5	4	5	23
Responden 6	4	4	4	5	4	21
Responden 7	4	5	5	4	5	23
Responden 8	4	4	4	4	4	20
Responden 9	5	5	5	5	5	25
Responden 10	5	4	4	4	4	21
Responden 11	5	5	5	4	5	24
Responden 12	4	2	4	4	4	18
Responden 13	5	5	4	5	4	23
Responden 14	5	5	5	5	4	24
Responden 15	4	4	4	4	3	19
Responden 16	5	5	5	5	5	25
Responden 17	4	4	4	4	4	20
Responden 18	5	5	5	4	4	23
Responden 19	5	5	4	5	5	24
Responden 20	5	4	5	4	4	22
Responden 21	5	4	5	5	4	23
Responden 22	5	4	5	4	4	22
Responden 23	4	4	4	4	4	20
Responden 24	5	5	5	4	4	23
Responden 25	5	4	4	4	4	21
Responden 26	5	5	4	4	5	23
Responden 27	5	5	4	4	4	22
Responden 28	5	5	5	5	5	25
Responden 29	4	5	5	5	5	24

Responden 30	4	4	4	4	4	20
Responden 31	5	5	5	5	5	25
Responden 32	4	2	4	4	4	18
Responden 33	4	4	4	4	4	20
Responden 34	4	4	4	4	4	20
Responden 35	5	5	5	5	5	25

Lampiran 2 Hasil Kuisioner Uji Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Responden	Variabel X2					TOTAL
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
Responden 1	4	4	4	4	4	20
Responden 2	5	4	5	5	5	24
Responden 3	2	5	5	5	5	22
Responden 4	5	2	5	5	5	22
Responden 5	5	4	5	5	4	23
Responden 6	4	4	4	4	4	20
Responden 7	5	4	5	5	5	24
Responden 8	4	4	4	4	4	20
Responden 9	5	5	5	5	5	25
Responden 10	4	4	4	4	4	20
Responden 11	5	5	5	5	5	25
Responden 12	5	4	4	4	4	21
Responden 13	5	4	5	5	5	24
Responden 14	5	2	5	5	5	22
Responden 15	4	4	4	4	4	20
Responden 16	5	4	5	5	5	24
Responden 17	4	4	4	4	4	20
Responden 18	4	4	4	4	4	20
Responden 19	5	5	5	5	5	25
Responden 20	4	4	4	5	4	21
Responden 21	4	4	4	4	4	20
Responden 22	5	4	4	4	5	22
Responden 23	4	4	5	5	5	23
Responden 24	5	4	4	4	4	21

Responden 25	4	4	5	5	5	23
Responden 26	5	5	4	2	4	20
Responden 27	5	5	5	5	5	25
Responden 28	5	5	5	5	5	25
Responden 29	2	5	5	5	5	22
Responden 30	4	5	4	5	5	23
Responden 31	5	5	5	5	5	25
Responden 32	4	4	4	4	4	20
Responden 33	4	4	2	4	4	18
Responden 34	4	4	4	4	4	20
Responden 35	5	5	5	5	5	25

Lampiran 3 Hasil Kuisisioner Uji Variabel Kinerja Karyawan

Responden	VARIABEL Y				TOTAL
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	
Responden 1	4	4	4	4	16
Responden 2	5	4	5	4	18
Responden 3	5	5	5	5	20
Responden 4	4	4	5	5	18
Responden 5	5	5	5	4	19
Responden 6	4	4	4	4	16
Responden 7	5	5	4	2	16
Responden 8	4	4	4	4	16
Responden 9	5	5	5	5	20
Responden 10	4	4	4	4	16
Responden 11	5	5	5	5	20
Responden 12	4	4	4	4	16
Responden 13	4	4	4	4	16
Responden 14	5	5	5	5	20
Responden 15	4	4	4	3	15
Responden 16	4	4	4	5	17
Responden 17	4	4	4	4	16
Responden 18	4	4	4	4	16
Responden 19	5	5	5	5	20

Responden 20	5	5	4	4	18
Responden 21	5	4	5	5	19
Responden 22	4	4	4	5	17
Responden 23	5	4	5	4	18
Responden 24	5	4	4	4	17
Responden 25	4	4	4	4	16
Responden 26	4	4	4	4	16
Responden 27	5	5	4	5	19
Responden 28	5	5	5	5	20
Responden 29	5	5	5	5	20
Responden 30	4	4	4	4	16
Responden 31	5	5	5	5	20
Responden 32	4	4	4	5	17
Responden 33	4	4	4	4	16
Responden 34	4	4	4	4	16
Responden 35	5	5	5	5	20

Lampiran 4 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations							
		p1	p2	p3	p4	p5	Motivasi Kerja
p1	Pearson Correlation	1	.390*	.408*	.144	.175	.574**
	Sig. (2-tailed)		.033	.025	.447	.355	.001
	N	30	30	30	30	30	30
p2	Pearson Correlation	.390*	1	.402*	.426*	.452*	.797**
	Sig. (2-tailed)	.033		.028	.019	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p3	Pearson Correlation	.408*	.402*	1	.283	.300	.661**
	Sig. (2-tailed)	.025	.028		.130	.107	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p4	Pearson Correlation	.144	.426*	.283	1	.394*	.631**
	Sig. (2-tailed)	.447	.019	.130		.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30

p5	Pearson Correlation	.175	.452*	.300	.394*	1	.743**
	Sig. (2-tailed)	.355	.012	.107	.031		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.574**	.797**	.661**	.631**	.743**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	35
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations							
		p6	p7	p8	p9	p10	Lingkungan Kerja
p6	Pearson Correlation	1	-.061	.464*	.146	.396*	.606**
	Sig. (2-tailed)		.750	.010	.441	.031	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p7	Pearson Correlation	-.061	1	.030	-.045	.107	.319
	Sig. (2-tailed)	.750		.874	.813	.574	.086
	N	30	30	30	30	30	30
p8	Pearson Correlation	.464**	.030	1	.745**	.800**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.010	.874		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p9	Pearson Correlation	.146	-.045	.745**	1	.696**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.441	.813	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
p10	Pearson Correlation	.396*	.107	.800**	.696**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.031	.574	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.606**	.319	.823**	.720**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.086	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations						
		p11	p12	p13	p14	Kinerja
p11	Pearson Correlation	1	.761**	.680**	.241	.810**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.199	.000
	N	30	30	30	30	30
p12	Pearson Correlation	.761**	1	.508**	.271	.770**
	Sig. (2-tailed)	.000		.004	.148	.000
	N	30	30	30	30	30
p13	Pearson Correlation	.680**	.508**	1	.532**	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004		.002	.000
	N	30	30	30	30	30
p14	Pearson Correlation	.241	.271	.532**	1	.713**
	Sig. (2-tailed)	.199	.148	.002		.000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	.810**	.770**	.855**	.713**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	35
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Lampiran 7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.710	5

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	17.40	3.283	.374	.696
p2	17.60	2.455	.613	.593
p3	17.50	3.086	.482	.659
p4	17.67	3.195	.456	.671

p5	17.83	2.420	.471	.676
----	-------	-------	------	------

Lampiran 8 Hasil Uji Realibilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p6	17.80	2.993	.283	.650
p7	18.17	3.178	.004	.816
p8	17.80	2.303	.770	.446
p9	17.80	2.234	.515	.542
p10	17.77	2.323	.762	.451

Lampiran 9 Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p11	13.07	1.789	.659	.677
p12	13.20	1.890	.604	.706
p13	13.17	1.730	.737	.640
p14	13.27	1.720	.397	.848

Lampiran 10 Hasil Uji T dan Uji F

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.488	1.24228

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	53.016	2	26.508	17.177	.000 ^b
	Residual	49.384	32	1.543		
	Total	102.400	34			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.101	2.495		1.243	.223		
	Motivasi Kerja	.341	.119	.431	2.869	.007	.666	1.501
	Lingkungan Kerja	.317	.126	.378	2.514	.017	.666	1.501

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	24.772	.87	.49	.03
	3	.004	28.396	.13	.51	.97

a. Dependent Variable: Kinerja

