

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH KABUPATEN
OGAN KOMERING ULU TIMUR**



Oleh :

Eko Setiawan

NIM: 14190097

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S.E)**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH
PALEMBANG**

2019



Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

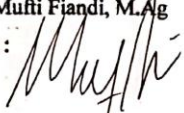
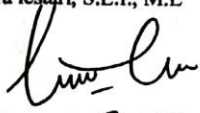



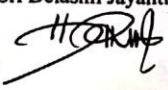
Formulir E.4

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM**

Nama : Eko setiawan
NIM/Jurusan : 14190097/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Telah diterima dalam ujian munaqasyah pada tanggal 29 Januari 2019

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Tanggal	Pembimbing Utama	: Mufti Fiandi, M.Ag t.t: 
Tanggal	Pembimbing Kedua	: Citra Iestari, S.E.I., M.E t.t: 
Tanggal	Penguji Utama	: Rudy aryanto, S.S., M.Si t.t: 
Tanggal	Penguji Kedua	: Zuul Fitriani Umari, M.H.I t.t: 
Tanggal	Ketua	: Titin Harini, S.E., M.Si t.t: 
Tanggal	Sekretaris	: Sri Delasmi Jayanti, M.Acc., AK., CA t.t: 



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eko Setiawan
NIM : 14190097
Jenjang : S1 Ekonomi Islam

Menyatakan, bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Palembang, Januari 2019

Saya yang menyatakan,



Eko Setiawan

NIM 14190097



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi berjudul : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

Ditulis oleh : Eko Setiawan

NIM : 14190097

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi (SE)

Palembang, Februari 2019

Dekan



Dr. Oodariah Barkah, M.H.I
NIP. 197011261997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN FATAH PALEMBANG
PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: JL. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah
Palembang

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

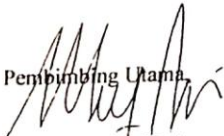
**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH KABUPATEN OGAN
KOMERING ULU TIMUR**

Yang ditulis Oleh:

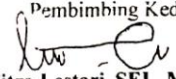
Nama : Eko Setiawan
NIM : 14190097
Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

Wassalamualaikum wr. wb

Pembimbing Utama

Mufti Fiandi, M. Ag.
NIP. 197605252607101005

Palembang, Desember 2018

Pembimbing Kedua

Citra Lestari, SEI, ME
NIK.



**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG**

Alamat : Jl. Prof. KH. ZainalAbidin'Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir D.2

Hal : **Mohon Izin Penjilidan Skripsi**

Kepada Yth.
Ibu Wakil Dekan I
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Raden Fatah Palembang

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan ini kami menyatakan bahwa mahasiswa:

Nama : Eko Seiawan
NIM/Jurusan : 14190097/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

Telah selesai melaksanakan perbaikan, terhadap skripsinya sesuai dengan arahan dan petunjuk dari para penguji. Selanjutnya, kami mengizinkan mahasiswa tersebut untuk menjilid skripsinya agar dapat mengurus ijazahnya.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Palembang, Februari 2019

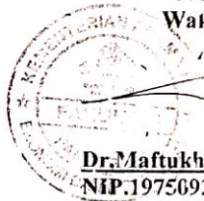
Penguji Utama

Rudy aryanto, S.S.,M.Si
NIP. 197501012006041001

Penguji Kedua

Zuul Fitriani Umari, M.Hi
NIP. 198609182018012001

**Mengetahui
Wakil Dekan I**



Dr. Maftukhatusoikah, M.Ag
NIP.197509282006042001

MOTTO :

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada mereka sendiri”

(QS. Al-Ar Ra'd : 11)

“Jangan menjelaskan tentang dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu”

(Ali bin Abi Thalib)

“Berjuang tanpa perlu membawa masa, menang tnpa merendahkan, berwibawa tanpa mengandalkan kekuasaan, kekuatan, kekayaan atau keturunan, kaya tanpa didasari kebendaan”

(Filosofi jawa)

PERSEMBAHAN :

Skripsi ini Saya persembahkan kepada:

- ❖ *Bapak dan Ibu Tercinta yang selalu meberikan do'a dan dukungan*
- ❖ *Saudara - Saudaraku Tersayang*
- ❖ *Keluarga Besar Ku*
- ❖ *Seseorang yang Motivasi*
- ❖ *Sahabat serta Teman Seperjuangan*
- ❖ *Almamaterku*

ABSTRAK

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang di harapkan oleh perusahaan agar dapat memberikan andil positif, terhadap semua kegiatan karyawan dalam mencapai tujuannya karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan tersebut yaitu PT. laju perdana Indah. Oleh karena itu kinerja karyawan merupakan tolak ukur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisiensi dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan, beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung agar bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis ini menggunakan variabel independen yaitu Motivasi dan Lingkungan kerja. Variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Laju Perdana Indah, dan Sampel yang diambil dengan menggunakan *Rumus Slovin*, sehingga sampel yang didapat yaitu 92 responden dengan teknik Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang sebelumnya di uji dengan asumsi klasik

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi sebesar $Y = 0,558 X1 + 0,314 X2$ dengan tingkat koefisiensi determinasi sebesar 0,615, atau 62 %.serta menggunakan uji t yang menghasilkan jika t (table) pada $\alpha = 0, 1$. atau 10%, diperoleh sebesar Variabel motivasi X1 : $t_{hitung} = 6.892 > t_{tabel} = 0,1726$ atau nilai sig $0,000 < 0,1$. variabel Lingkungan kerja X2 : $t_{hitung} = 3.882 > t_{tabel} = 0,1726$ atau nilai sig $0,000 < 0,1$. hal ini memberikan arti bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Laju Perdana Indah (LPI).

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

PEDOMAN TRANSLITERASI

A. Huruf Konsonan

ا	=	.	ز	=	z	ق	=	q
ب	=	b	س	=	s	ك	=	k
ت	=	t	ش	=	sy	ل	=	l
ث	=	ts	ص	=	\$	م	=	m
ج	=	j	ض	=	dh	ن	=	n
ح	=	h	ط	=	th	و	=	w
خ	=	kh	ظ	=	zh	هـ	=	H
د	=	d	ع	=	'	ء	=	.
ذ	=	dz	غ	=	gh	ي	=	y
ر	=	r	ف	=	f			

B. Ta' Marbutah

1. Ta' marbutah sukun ditulis b contoh **بعبادة** ditulis bi'idabah.
2. Ta' marbutah sambung ditulis ب **بعبادة رب** ditulis bil'ibadati rabbih.

C. Huruf Vokal

1. Vokal Tunggal

- a. Fathah (----) = a
- b. Kasrah (----) = i
- c. Dhammah (----) = u

2. Vokal Rangka

- a. (اي) = ay
- b. (ي--) = iy

c. (او) = aw

d. (و---) = uw

3. Vokal Panjang

a. (ا---) = a

b. (ي---) = i

c. (و---) = u

D. Kata Sandang

Penulis al qamariyyah dan al syamsiyyah menggunakan al-:

1. Al qamariyah contohnya : “ الحمد ” ditulis al-hamd.
2. Al syamsiyah contohnya : “ النمل ” ditulis al-naml.

E. Daftar Singkatan

H = Hijriyah

M = Masehi

h. = halaman

swt. = subhanahu wa ta`ala

saw. = sall Allah `alaih wa sallam

QS. = al-Qur`an Surat

HR = Hadis Riwayat

Terj. = terjemahan.

F. Lain-lain

Kata-kata yang sudah dibakukan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (seperti kata ijmak, nas, dll), tidak mengikuti pedoman transliterasi ini dan ditulis sebagaimana dalam kamus tersebut

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”** yang merupakan tugas dan kewajiban guna melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ekonomi Islam.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penulis juga menyadari bahwa banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan syukur, terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran, bantuan dan bimbingan. Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya terutama kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H.M. Sirozi, MA., Ph.D. selaku Rektor UIN Raden Fatah Palembang.
2. Ibu Dr. Qodariah Barkah, M.H.I selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang

3. Ibu Titin Hartini, SE.,M.Si. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam UIN Raden Fatah Palembang
4. Bapak Mufti Fiandi, M.Ag.selaku pembimbing I yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
5. Ibu Citra Lestari, SEI., M.E selaku dosen Pembimbing II yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, yang sabar dalam memberikan solusi terbaik, memberikan kritik dan saran yang membangun bagi penulis selama bimbingan.
6. Bapak Dr. M. Rusydi., M.Ag selaku dosen pembimbing Akademik yang telah memberikan ilmu pengetahuannya, serta sabar dalam memberikan solusi, kritik maupun saran terbaik.
7. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang
8. PT. Laju Perdana Indah telah memberikan izin melakukan penelitian,
9. Kedua Orang Tua saya Bapak Mahmud dan Ibu Sudaryati yang selalu mendo'akandan memberi dukungan baik secara moril maupun materil
10. Kedua adikku Febri Alfiansyah dan Adiba Khanza
11. Sahabat satu Kosan, Didik Riyadi, Aminudin, Dabbi Andriansyah, Muhammad Zuhdi dan Eko susanto, terima kasih atas semua dukungan, doa serta waktunya sudah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini.

12. Sahabat Pejuang Skripsi Erry , Harry, Hilman, Eva Musdalifah, Era Mazidah dan Dwitia chan yo putri, Ghina Rahmanda, Dea dan yang lain-lain yang tidak disebut namanya terima kasih atas semua dukungan, doa serta waktunya sudah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi ini.
13. Sahabat saya, OiOi Family, Seluruh Keluarga Besar EKI 3 2014 dan yang lainnya yang telah memberikan bantuan baik tenaga maupun do'a dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman seperjuangan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam 2014 UIN Raden Fatah Palembang yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu. Atas semua bantuanya, bimbingan serta semangat dari berbagai pihak, mudah-mudahan itu semua bisa menjadi amal jariah di sisi Allah SWT. Penulis meminta maaf atas segala kekhilafan dan kekurangan dalam penulisan ini kepada Allah Penulis mohon ampun. Dengan harapan semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Palembang,

Penulis

Eko Setiawan

NIM. 14190097

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
NOTA DINAS.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	viii
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian	9
E. Manfaat Penelitian	10
F. Sistematika Penulisan Skripsi	10
BAB II. LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	12
1. Motivasi	12
2. Lingkungan Kerja.....	20
3. Kinerja Karyawan	23
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Kerangka Pemikiran	36
D. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	38
B. Ruang Lingkup penelitian	38
C. Lokasi Penelitian	38

D. Populasi dan Sampel Penelitian	38
1. Populasi	38
2. Sampel Penelitian	39
E. Metode Pengumpulan Data	40
F. Variabel-Variabel Penelitian	41
G. Definisi Operasional	42
H. Instrumen Penelitian	44
a. Uji Validitas	44
b. Uji Reabilitas	44
I. Teknik Analisis Data	45
1. Uji Asumsi Klasik	45
J. Analisis Regresi Berganda	47
K. Pengujian Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
Sejarah Singkat Berdirinya PT. Laju Perdana Indah	49
B. Karakteristik Responden	49
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	51
3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
C. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	54
1. Uji Validitas	54
2. Uji Realibilitas	57
D. Hasil Analisis Data	58
1. Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis	58
a. Uji Normalitas	58
b. Uji Linieritas	60
c. Uji Multikolinieritas	61
d. Uji Heterokedastisitas	62
2. Analisis Regresi Linier Berganda	63
3. Uji Hipotesis	65
a. Uji F	65
b. Uji T	66
c. Uji R^2	67

E. Pembahasan Hasil Penelitian	68
1. Pengaruh Motivasi Terhadap kinerja Karyawan	68
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	69

BAB V PENUTUP

A. Simpulan	72
B. Saran.....	73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN – LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Research Gap</i> Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel 1.2 <i>Research Gap</i> Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	7
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	31
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	52
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	53
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	54
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	55
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	56
Tabel 4.7 Definisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	59
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	61
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	6
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	65
Tabel 4.16 Hasil Uji T.....	66
Tabel 4.17 Hasil Uji R ²	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar2.1 Kerangka Pemikiran.....	35
-----------------------------------	----

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis, persaingan antar perusahaan dengan perusahaan lain semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif, yaitu dengan menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan lebih bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang secara maksimal.¹Oleh karena itu, (SDM) yang diperlukan pada saat ini adalah sumber daya manusia yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsif terhadap perubahan-perubahan teknologi.

Pada dasarnya, sumberdaya manusia adalah suatu sumber yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan.

Keputusan yang menentukan apakah organisasi dapat menentukan atau mengembangkan sumber daya manusia sebaiknya dilakukan secara terstruktur dan terhimbun dalam suatu sistem yang baik sehingga proses penentuannya dapat cepat dilakukan dan mengurangi kesalahan-kesalahan

¹Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hlm. 1

yang mungkin terjadi sebelumnya seperti kesalahan menunjuk seseorang yang tidak tepat dalam pekerjaannya.²

Sumber daya manusia (SDM) kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi yang nantinya dapat memberikan keunggulan bersaing. Terdapat dua alasan dalam hal ini. Yang pertama yaitu sumber daya manusia memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi sumber daya manusia merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kemudian yang kedua yaitu sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama organisasi dalam menjalankan bisnis.³

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang di harapkan oleh perusahaan agar dapat memberikan andil positif, terhadap semua kegiatan karyawan dalam mencapai tujuannya karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan tersebut.

Tidak ada pelaku bisnis dari sektor industri mana pun yang menginginkan kinerja perusahaannya menurun, akan tetapi tidaklah mudah untuk mempertahankannya, apalagi tingkat persaingan bisnis baik dari dalam maupun luar negeri semakin meningkat dan peraturan pemerintah semakin ketat.⁴

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, karena dalam suatu organisasi, kinerja karyawan, yakni

²*Ibid*, hlm. 2

³ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), hlm. 1.

⁴Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.169

bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Ada dua jenis tugas pekerjaan mencakup unsur-unsur penting kinerja yaitu tugas fungsional dan tugas perilaku. Tugas fungsional yaitu yang berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas perilaku yaitu berkaitan dengan seberapa baik karyawan menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain organisasi.⁵

Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti diharapkan, namun ada pula yang tidak mencapai harapan, perbaikan terhadap kinerja harus dilakukan karena prestasi kerja yang dicapai tidak seperti diharapkan, dengan melakukan perbaikan kinerja, diharapkan tujuan organisasi dimasa depan dapat dicapai dengan lebih baik lagi.⁶

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja baik dan semangat tinggi, maka hasil dari perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisiensi dalam menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penempatan kerja harus sesuai dengan keinginan dan keterampilan dari karyawannya, demi tercapainya tujuan

⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.170

⁶Wibowo, *Manajemen kinerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindopersada, 2014), hlm. 237

perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih baik agar tercapai tujuan dari organisasi atau perusahaan.⁷ Karena motivasi dapat dipastikan memengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang memengaruhi motivasi. Para pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan, pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka dikenal dan dihargai.⁸

Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan. Motivasi yang bersifat jangka panjang dan inspirasi lebih lanjut diberikan kepada bawahan yang penuh motivasi dengan mempercayai mereka untuk bekerja berdasarkan inisiatifnya sendiri dan mendorong mereka menerima tanggung jawab seluruh pekerjaan.⁹

Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.¹⁰ Motivasi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

⁷MelayuS.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hlm. 27

⁸Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 330

⁹*Ibid*, hlm. 323

¹⁰Danang Sunyoto, *Sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: Caps, 2013), hlm. 11

Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya, yang rangsangannya timbul dari dalam dan dari luar, rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas yang positif.¹¹

Pemberian motivasi secara dalam bentuk material adalah bentuk intensif, gaji dan upah sedangkan pemberian motivasi secara non material bisa berupa pengakuan dan penghargaan atas balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut, sehingga karyawan merasa hasil kerja mereka di hargai dan di akui, dengan demikian akan timbulnya motivasi di dalam diri karyawan itu untuk bekerja lebih keras dan lebih giat lagi.¹²

Berdasarkan permasalahan yang sering timbul menunjukkan masih adanya karyawan yang memiliki motivasi kerja yang rendah, diantaranya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan yang seharusnya tidak perlu terjadi apabila karyawan mempunyai motivasi yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu dibutuhkan motivasi yang tepat dengan memberikan berupa tunjangan/bonus setiap berakhirnya pra musim panen/ kontrak, sehingga akan meningkatkan semangat kerja para bawahan atau karyawan PT. Laju

¹¹Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 143

¹²*Ibid*, hlm. 143

Perdana Indah, sehingga terciptanya kinerja kerja yang di harapkan bersama dan tujuan dari perusahaan akan tercapai.¹³

Selain motivasi, faktor lain yang mendukung tercapainya kinerja yaitu Lingkungan kerja, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang yang berkerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai berkerja dalam lingkungan yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.¹⁴

PT. Laju Perdana Indah ini selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar para karyawannya nyaman dalam bekerja. Perusahaan ini fasilitas kerja yang diberikan sangatlah mendukung kinerja karyawannya hal ini dapat dilihat tidak ada keluhan dari segi fasilitas untuk karyawan bekerja, namun ada faktor lain yang membuat lingkungan kerja pada perusahaan ini menjadi kurang kondusif yaitu faktor kebisingan dari luar kantor seperti alat-alat berat yang ada didekat kantor, debu yang masuk dari ventilasi udara, hlm ini mengakibatkan karyawan perusahaan merasa terganggu dalam bekerja.¹⁵

¹³Hasil Wawancara. Imam Hanafi. Karyawan PT. Lpi, 29 September 2018

¹⁴Bambang, kusriyanto. *Meningkatkan produktivitas karyawan*, (Jakarta: Pustaka Binaman pressindo, 2004), hlm. 122

¹⁵Hasil Wawancara, Imam Hanafi, Karyawan PT. Lpi, 29 September 2018

Salah satu perusahaan yaitu PT. Laju Perdana Indah (LPI) yang ada di Kabupaten Ogan Ulu Timur Sumatera Selatan, perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur yang bergerak Agribisnis sektor perkebunan tebu pabrik gula putih.

Melihat hal tersebut PT. Laju Perdana Indah (LPI) sangat membutuhkan motivasi yang tinggi, kemudian lingkungan kerja yang baik, dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan hasil kinerja karyawan yang tinggi oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, mengindikasikan adanya *research gap* dari kedua variabel independen yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.1
***Research Gap* Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Peneliti
Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan	Terdapat pengaruh Positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Ester faya Kemby dkk 2. Arta Adi Kusuma
	Terdapat pengaruh Positif antara motivasi terhadap kinerja karyawan	1. Yoga Kusuma Wardhana

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Motivasi terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Ester Faya Kemby dkk dan Arta Adi Kusuma, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Yoga Kusuma Wardhana, yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.2
***Research Gap* lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Judul penelitian	Hasil penelitian	Peneliti
Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	1. Nadiya Lifa Ningrum 2. Arik Prasetya 3. Muhammad Faisal Riza
	Terdapat pengaruh positif antara Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan	1. Genita Lumintang

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai sumber 2019

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Nadiya Lifa Ningrum, Arik Prasetya, Muhammad Faisal Riza menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan dengan hasil yang diteliti Genita Lumintang yang menunjukkan tidak ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* diatas dalam penelitian-penelitian terdahulu, berbagai penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel yang dipandang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Maka hal ini yang membuat penulis melakukan pengujian penelitian berjudul: **“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Dalam penelitian ini terdapat tiga masalah dideskripsikan, yaitu :

1. Bagaimana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur?

C. Batasan Masalah

Agar penulisan penelitian ini lebih terarah dan tidak melebar dari topik, serta keterbatasan yang ada, maka penulis perlu membuat batasan masalah, pembahasan tersebut hanya mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

2. Untuk Menganalisis Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.
3. Untuk Menganalisis Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis, untuk menambah wawasan pengetahuan yang luas dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Bagi pihak lain, Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai motivasi dan lingkungan kerja serta dapat dijadikan acuan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan yang dibahas penulis.
3. Bagi perusahaan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur, Hasil penelitian yang dilaksanakan dan diharapkan dapat dipakai sebagai pendorong bagi PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

F. Sistematika penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran secara jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan yang berisilatar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teoritik dan Pengembangan Hipotesis, pada Bab ini mengkaji teori yang digunakan dalam penelitian untuk mengembangkan hipotesis dan menjelaskan fenomena hasil penelitian sebelumnya. Dengan menggunakan teori yang telah dikaji dan juga penelitian-penelitian sebelumnya, hipotesis-hipotesis yang ada dapat dikembangkan.

Bab III Metode Penelitian, pada Bab ini menjelaskan lokasi penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, instrument penelitian (uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan Pengujian Hipotesis), dan teknik analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, pada Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, karekteristik responden, data deskriptif, analisis data (disesuaikan dengan teknik analisis yang digunakan), hasil pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian).

Bab V Penutup terdiri dari simpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Simpulan juga menjukkan hipotesis mana yang didukung danmana yang tidak didukung oleh data.Implikasi dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapannya..

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Menurut Burhanuddin Yusuf, motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Motivasi ini hanya di berikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan pekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.¹⁶

Menurut Malayu S.P Hasibuan, motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.¹⁷

Menurut pendapat Borelson dan steiner mendefinisikan, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah dan tercapainya tujuan organisasi.¹⁸

Berbagai pendapat dan pandangan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, motivasi menurut pendapat penulis adalah usaha atau upaya untuk mendorong seseorang agar mau lebih giat lagi dan semangat

¹⁶Burhanuddin Yusuf. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), hlm. 263

¹⁷Danang Sunyoto, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 191

¹⁸*Ibid*, hlm. 192

dalam bekerja guna untuk mencapai hasil yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Ada beberapa jenis-jenis motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan yaitu sebagai berikut¹⁹:

- 1) Motivasi positif (*insentif positif*), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi dengan baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan lebih meningkat, karena manusia pada umumnya hanya menerima yang baik-baik saja.
- 2) Motivasi negatif (*insentif negatif*), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut nantinya akan di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Edy Sutrisno, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor dapat dibedakan atas faktor intern dan ektern yang berasal dari karyawan.²⁰

¹⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), hlm. 222

²⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 116-120

1) Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini semua orang mau bekerja apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan minum, untuk memperoleh makan dan minum ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan dan minum.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, Keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang yang mau bekerja disebabkan karena adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama

baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rizki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil bijaksana, dan perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan, karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat: Hak otonomi, variasi dalam

melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran, kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

2) Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas nantinya akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi

yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai nantinya akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah pemberian pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang sangat dekat dengan para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah untuk sering kali pindah-pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan bagi setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya bias ditetapkan sisitem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

d. Indikator motivasi

Oktavia farida asmono menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja antara lain sebagai berikut²¹:

1) Kinerja

- a) Keinginan seseorang untuk bekerja.
- b) Kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran.

2) Penghargaan

- a) Penghargaan atau pengakuan atas suatu kinerja yang telah di capai seseorang akan menjadi perangsang yang kuat.
- b) Kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya.

²¹Oktavia Farida Asmono, "Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta". Jurnal.Vol 1(4), 2014. ISSN: 1445-0998

3) Tantangan

- a) Adanya tantangan merupakan perangsang yang kuat bagi manusia untuk mengatasinya.
- b) Penyelesaian masalah yang di hadapi karyawan.

4) Tanggungjawab

- a) Adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut bertanggung jawab.
- b) Rasa tanggung jawab dapat memicu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.

5) Keterlibatan

- a) Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan “kotak saran” yang di jadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan.
- b) Saling menghargai antar karyawan merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.

6) Pengembangan

- a) Adaptasi karyawan di lingkungan kerja.
- b) Sikap saling bekerja sama antar karyawan.

7) Kesempatan

- a) Kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka.
- b) Harapan kerja yang lebih baik

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Danang Sunyoto lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan hal tersebut lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misal: kebersihan, musik, ruang lingkup lingkungan kerja.²²

Sedangkan menurut Edy Sutrisno, lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.²³

Dari definisi diatas, kesimpulan yang penulis tarik bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna, dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruang kerja karyawan. Agar karyawan mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan nyaman sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

²²Danang Sunyoto, *Sumber daya manusia*, hlm. 43

²³Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 110

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu²⁴:

1) Lingkungan kerja fisik

Merupakan suatu keadaan yang berbrntuk fisik, terdapat disekitar tempat kerja, dalam hal ini juga dapat memengaruhi karyawan tersebut, baik dilihat secara langsung maupun tidak langsung.

2) Faktor lingkungan non fisik

Merupakan semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan, baik dengan atasan maupun dangan rekan kerja ataupun jugan hubungan dengan baawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut penjelasan Danang Sunyoto terdapat beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut²⁵:

1) Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi dari karyawan datangny dari rekan-rekan bekerja maupun atasan. Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun kelompok.

²⁴Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), hlm. 26

²⁵Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS), 2012), hlm. 64

2) Tingkat kebisingan

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruhkurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja

3) Penerangan

Penerangan yang baik dalam ruang kerja akan mendapatkan keuntungan sebagai berikut:

- a) Mengurangi tingkat kecelakaan yang terjadi
- b) Memudahkan pengamatan dan pengawasan
- c) Memperbaiki moral para pekerja
- d) Lebih mudah untuk melihat
- e) Penggunaan ruang yang lebih baik
- f) Mengurangi perputaran tenaga kerja
- g) Mengurangi kerusakan

4) Sirkulasi udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus di lakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang di anggap terlalu panas.

5) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Irham Fahmi Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang di hasilkan selama satu periode waktu. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.²⁶

Veithzal rivai mengatakan kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.²⁷

Dalam pandangan Islam, konsep kinerja dijelaskan dalam Firman Allah sebagai berikut:

²⁶Irham Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 2

²⁷Veithzal rivai, dkk, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm. 11

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا ۗ وَلِيُؤْفِيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagimereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.(Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat-19)²⁸

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya.

Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Armstrong dan Baron mengemukakan bahwa ada 5 faktor yang memengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut²⁹:

- 1) *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

²⁸Al-Qur’an surat Al-Ahqaaf ayat 19

²⁹Wibowo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, hlm. 84

- 3) *Team Factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yg diberikan organisasi.
- 5) *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

c. Indikator-Indikator Kinerja

Wibowo menjelaskan bahwa indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang digunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*Performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dengan menggunakan data setelah kejadian. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada retrospektif (melihat kebelakang). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi. Terhadap indikator kinerja antara lain³⁰:

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan.

b. Standar

³⁰Wibowo, *Manajemen Kinerja*, hlm. 85-88

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

c. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan umum dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.

f. Peluang

Pekerja perlu mendapatkanya kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih

tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

B. Penelitian Terdahulu

Pengujian pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen semacam ini telah dilakukan oleh beberapa penelitian sebelumnya, yaitu:

Nilia Hotiana dan Febriansyah, dengan Judul “Pengaruh Motivasi dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro Umum Kementerian Pariwisata RI” Hasil Penelitian ini Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.³¹

Bangun Prajadi Cipto Utomo, dengan Judul” Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta” Hasil Menunjukkan Bahwa Motivasi Mempunyai Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja. Sedangkan Tiga Variabel Lainnya Yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan.³²

Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, dengan Judul” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja BANK Aceh

³¹Nilia Hotiana dan Febriansyah, *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. (studi kasus pada bagian kepegawaian dan organisasi Kementerian Pariwisata RI).Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol 3. No 1. Februari Tahun 2018: 27-39

³²Bangun Prajadi Cipto Utomo, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, studi kasus dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. Jurnal Sainctek Politeknik Surakarta Vol 1. No 1. juni Tahun 2014

Syariah Di Kota Banda Aceh”. Terdapat Pengaruh Yang Signifikan dan Positif Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja BANK Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.³³

Benny Nugroho, dengan Judul” Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya” Hasil Penelitian Ini Bahwa Terdapat Hubungan Signifikan Antar Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya.³⁴

Windy Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih, dengan Judul “ Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya” Hasil Penelitian Ini Bahwa Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.³⁵

Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi, dengan Judul” Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung” Hasil Penelitian Ini Bahwa Motivasi, Kepemimpinan

³³Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja*, Jurnal Magister Manajemen Vol 2. No 1. Januari 2018.

³⁴Benny nugroho, *Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*(Studi kasus pada PT. Auto 2000 Sungkono Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5. No 4. April 2016.

³⁵Windy Aprilia Murty dan Gunardi hudiwinarsih, *Pengaruh kompensasi, Motivasi, dan komitmen organisasional*, studi kasu pada perusahaan manufaktur Surabaya, Jurnal the Indonesia accounting review Vol 2. No 2. Juli 2012

dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Inpektorat Bandung.³⁶

Munparidi, dengan Judul” Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang” Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Tirta Musi Palembang, Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Menurut Analisa Data Di Muka Ternyata Tidak Signifikan Sehingga Tidak Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Tirta Musi Palembang.³⁷

Syazhashah Putra Bahrun dan Ingrid Wahyuni Sinaga, Dengan Judul”Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhanbatam Bintan Karamun” Dengan Hasil Penelitian Bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.³⁸

Rahmila Sari, Mahlia Muis, dan Nurdjanah Hamid, Dengan Judul“ Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

³⁶Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*, studi kasus pegawai inspektorat kabupaten Bandung, E-Jurnal Manajemen Uud, Vol 5. No. 11, 2016

³⁷Munparidi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan* , studi kasus pada Perusahaan Derah Air Tirta Musi Palembang, Jurnal Orasi Bisnis edisi ke-V11, Mei 2012

³⁸Syazhashas Putra Bahrun dan Ingrid Wahyuni Sinaga, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*, Studi kasus pada pegawai Dewan Kawasan Perdagangan Bebas batam Bintan Karimun, Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis Vol 3. No 2. Oktober 2015

Karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar” Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kepemimpinan, Motivasi Dan Stress Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Determinasi Sebesar 0,345 Atau 34,5% Kepemimpinan, Motivasi, dan Stress Kerja Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.³⁹

Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, Dengan Judul” Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Cabang Emerald Bintaro” Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis Secara Keseluruhan Motivasi Kerja Secara Parsial Bepengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Cabang Emerald Bintaro.⁴⁰

³⁹Rahmila Sari, mahlia Muiz dan Nurdjannah hamid, *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja Karyawan*, studi kasus Pada Bank Syariah mandiri Kntor Cabang makssar, Jurnal Analisis Vol 1. No 1. Juni 2012

⁴⁰Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Studi kasus pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, Jurnal Computech dan Bisnis Vol 10. No 2. Desember 2016

Tabel 2.1
Ringkasan penelitian terdahulu

No	Nama dan judul penelitian	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Syarah amalia dan mahendra fakhri (2016) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia asri media cabang emerald bintaro	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen adalah motivasi kerja 2. Variabel dependen adalah kinerja karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel independen adalah lingkungan kerja 2. Obyek penelitian di PT. Gramedia asri media cabang emerald bintaro

2	Rahmila sari, mahlia muis dan Nurdjanah hamid (2012) pengaruh kepemimpinan, motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang Makassar	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan determinasi sebesar 0,345 atau 34,5% kepemimpinan, motivasi dan stres kerja secara persial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	1. Variabel independen adalah motivasi kerja 2. Variabel dependen adalah kinerja karyawan	1. Variabel independen adalah kepemimpinan dan stres kerja 2. Obyek penelitian ini adalah pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar
3	Syzhashah Putra Bahrun dan Ingrid Wahyuni Sinaga, (2015) Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhanbatam Bintan Karamun	Dengan Hasil Penelitian Bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai	1. Variabel independen adalah motivasi kerja 2. Variabel dependen adalah kinerja karyawan	1. Variabel independen adalah kepemimpinan 3. Obyeknya

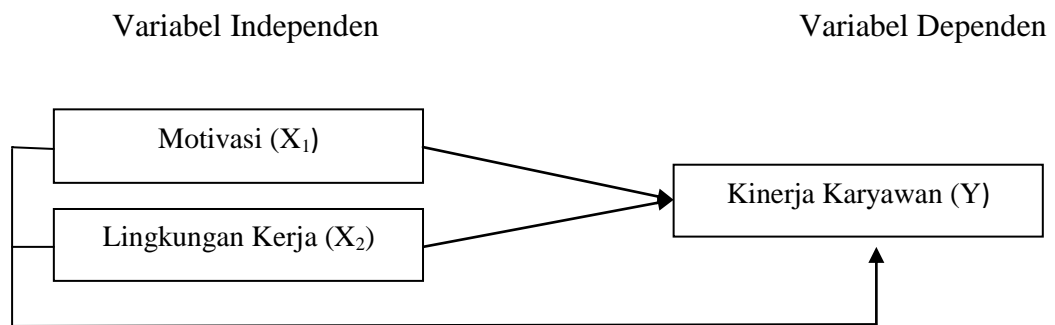
4	<p>Nilia Hotiana dan Febriansyah, (2018), dengan Judul Pengaruh Motivasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Organisasi Biro Umum Kementerian Pariwisata RI.</p>	<p>Hasil Penelitian Ini Bahwa Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>1.Variabel independen adalah motivasi kerja 2.Variabel dependen adalah kinerja karyawan</p>	<p>1.Variabel independen adalah Stres kerja 2. pada Obyeknya</p>
5	<p>Bangun Prajadi Cipto Utomo, (2014), dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta</p>	<p>Hasil Menunjukkan Bahwa Motivasi Mempunyai Pengaruh Negatif Terhadap Kinerja. Sedangkan Tiga Variabel Lainnya Yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Mempunyai Pengaruh Positif Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan</p>	<p>1.Variabel independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja 2.Variabel dependen adalah kinerja karyawan</p>	<p>1.Variabel independen adalah kepemimpinan dan disiplin kerja 2.Pada obyeknya</p>
6	<p>Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, (2018), Dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya</p>	<p>Terdapat Pengaruh Yang Signifikan dan Positif Baik Secara Parsial Maupun Secara Simultan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya</p>	<p>1.Variabel independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja 2.Variabel dependen</p>	<p>1.Variabel independen adalah budaya organisasi 2.Pada obyeknya</p>

	Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja BANK Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja BANK Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Kinerja karyawan	
7	Benny Nugroho, (2016), dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya	Hasil Penelitian Ini Bahwa Terdapat Hubungan Signifikan Antar Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Auto 2000 Sungkono Surabaya.	1.Variabel independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja 2.Variabel dependen Kinerja karyawan	Pada obyeknya
8	Windy Aprilia Murti dan Gunasti Hudiwinarsih, (2012), dengan Judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya	Hasil Penelitian Ini Bahwa Motivasi Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.	1.Variabel independen adalah motivasi kerja 2.Variabel dependen Kinerja karyawan	1.Variabel independen adalah kompetensi dan komitmen organisasional 2.Pada Obyeknya

9	<p>Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi, (2016), dengan Judul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung</p>	<p>Hasil Penelitian Ini Bahwa Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Inpektorat Bandung</p>	<p>1.Variabel independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja 2.Variabel dependen Kinerja karyawan</p>	<p>1.Variabel independen adalah kepemimpinan 2.Pada Obyeknya</p>
10	<p>Munparidi, (2012), Dengan Judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang</p>	<p>Hasil Analisis Menunjukkan Bahwa Variabel Pelatihan dan Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Tirta Musi Palembang, Variabel Kepemimpinan dan Motivasi Menurut Analisa Data Di Muka Ternyata Tidak Signifikan Sehingga Tidak Berpengaruh Pada Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Tirta Musi Palembang</p>	<p>1.Variabel independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja 2.Variabel dependen Kinerja karyawan</p>	<p>1. Variabel independen adalah kepemimpinan dan pelatihan 2. Pada obyeknya</p>

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dikembangkan kerangka pemikiran pada gambar sebagai berikut:



Sumber: Diolah penulis, 2018

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan proporsi yang akan di uji keberlakuannya, atau merupakan suatu jawaban sementara atas pernyataan penelitian.⁴¹ Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi, hipotesis yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Laju Perdana indah kabupaten ogan Komering Ulu Timur

H_1 : Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

⁴¹ Bambang Prasetyo. *Metode Penelitian Kuantitatif "Teori Dan Aplikasi"* (Jakarta: Rajawali Pers 2012) Hlm 76

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Laju Perdana indah kabupaten ogan Komering Ulu Timur

H_2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

H_0 : Tidak Terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Laju Perdana indah kabupaten ogan Komering Ulu Timur

H_3 : Terdapat pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

penelitian di lapangan (*field Research*) yaitu mengumpulkan data primer dan informasi baru yang dikumpulkan melalui kuisisioner yang dibuat secara khusus dan sesuai tujuan.

B. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini hanya fokus pada motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Laju Perdana Indah Komerling Kabupaten Ogan komering Ulu Timur

C. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Laju Perdana Indah PG. Komerling, Sungai Balak, Desa Campang Tiga Ulu, Kecamatan Cempaka, Kabupaten Ogan komering Ulu Timur, Sumatera selatan

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Muhajirin dan Maya Panorama populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁴²

⁴² Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*, (Yogyakarta: Idea Press, 2017)hlm. 113

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. Laju Perdana Indah Komerling Kabupaten Ogan komering Ulu Timur yang berjumlah 1.200 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Muhajirin dan Maya Panorama sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴³

Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian atau bertindak sebagai perwakilan dari populasi sehingga hasil penelitian yang berhasil diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan pada populasi, sampel yang digunakan oleh peneliti seluruh karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan komering Ulu Timur.

Untuk menentukan jumlah sampel karyawan yang akan digunakan dapat menggunakan rumus slovin, karena menurut Muhajirin dan Maya Panorama jika populasi lebih dari 1.000 maka yang digunanakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n= Ukuran sampel

N= Jumlah populasi

⁴³ Muhajirin dan Maya Panorama, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*,) hlm. 113

e= Persentase kesalahan yang ditoleril dalam pengambilan sampel.

(Pada kasus ini menggunakan e= 10%)

$$n = \frac{1.200}{1 + 1.200 (0,1)^2} = \frac{1.200}{1 + 12} = \frac{1.200}{13} = 92.30$$

Berdasarkan hasil perhitungan yang didapatkan dari rumus slovin diatas, maka diketahui jumlah sampelnya adalah 92 orang.

E. Metode pengumpulan data

Sugiyono menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.⁴⁴

Penyebaran angket/kuisisioner kepada responden dalam hal ini adalah Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan komering Ulu Timur

Menurut Sugiyono, Untuk memudahkan responden menjawab pertanyaan atau pernyataan dari penulis, penulis menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.⁴⁵ Dengan skala *likert*, maka variabel penelitian yang akan diukur dan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item intrumen yang

⁴⁴Sugiyono.*Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 199

⁴⁵Sugiyono.*Metode Penelitian Manajemen*, (Bandung: Alfabeta, 2015), hlm. 168.

dapat berupa pernyataan. Jawaban setiap item instrumen menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Adapun pengukuran skala likert dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. SS = sangat setuju diberi skor 5
- b. S = setuju diberi skor 4
- c. KS = kurang setuju diberi skor 3
- d. TS = tidak setuju diberi skor 2
- e. STS =sangat tidak setuju diberi skor 1

F. Variabel-variabel Penelitian

Menurut pendapat Suryani dan Hendryadi variabel penelitian adalah suatu konsep dan konstruk yang akan dipelajari dan ditarik kesimpulannya dari kegiatan penelitian.⁴⁶

Variabel penelitian yang digunakan adalah:

- 1) Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubah atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah Motivasi dan Lingkungan Kerja yang disimbolkan dengan huruf X.
- 2) Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. Dalam

⁴⁶ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian BidangManajemen dan Ekonomi Islam*, (Jakarta: Prenada media Group, 2016), Cet-2, hlm. 90

penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang disimbolkan dengan huruf Y.

G. Definisi Operasional

Definisi Operasional variabel dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut

1. Variabel Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan penggerak kemauan pekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah kesediaan individu atau team untuk melakukan sesuatu kegiatan yang inovatif dan tanggap sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan karyawan.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator
Motivasi (X1)	Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Laju perdana Indah, yaitu dengan usaha atau upaya untuk mendorong seseorang agar mau lebih giat lagi dan semangat dalam bekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kinerja 2. Penghargaan 3. Tantangan 4. Tanggung jawab 5. Keterlibatan 6. Pengembangan 7. Kesempatan
Lingkungan Kerja (X2)	PT. Laju Perdana Indah ini selalu berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan nyaman sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Penerangan 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan PT laju perdana Indah sesuai dengan perannya dalam perusahaan guna untuk mencapai tujuannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Sarana 5. Kompetensi 6. Peluang

H. Intrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono pada setiap pengukuran selalu diharapkan diperoleh hasil ukur yang akurat dan objektif. Salah satu upaya untuk mencapainya adalah alat ukur yang digunakan harus valid. Uji validitas digunakan untuk mendapatkan validitas yang tinggi dari instrumen penelitian sehingga bisa memenuhi persyaratan. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson correlation* yang diperoleh melalui analisa data yang menggunakan SPSS *version 16.0 for windows*. Indikator dikatakan valid apabila *pearson correlation* lebih dari 0.1966, yang diperoleh melalui analisis data dengan menggunakan SPSS *version 16.0 for windows*.⁴⁷ Item-item dalam skala yang memiliki validitas yang baik dan realibel akan digunakan untuk mengukur.

2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Reabilitas menunjukkan konsisten untuk mengukur sesuatu berulang kali, alat pengukur itu menunjukkan hasil sama, dalam kondisi yang sama.⁴⁸ Menurut Albert Kurniawan ada suatu nilai ketentuan untuk mengukur reabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha*. Suatu kontruksi dikatakan reabel jika memiliki *cronbach alpha* >0.60.⁴⁹

⁴⁷ Sugiyono, *Metode penelitian manajemen*, hlm. 179-188

⁴⁸ Juliansyah Noor, *Metode penelitian*, hlm.130-131

⁴⁹ Albert Kurniawan, *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)* (Bandung : Alfabeta, 2014), hlm. 102-103

I. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas Data

Alat diagnostik digunakan untuk menjelaskan normalitas data dapat dilihat pada grafik NORMAL P-P PLOT yang menunjukkan suatu distribusi data. Data dengan distribusi normal akan menyebar mendekati garis diagonal dan mengikuti alur kekanan atas.

Alat diagnostik yang digunakan dalam memeriksa data yang memiliki distribusi normal dengan menggunakan *one sample kolmogrov smirnov*. Uji kolmogrov, dapat diketahui bahwa unstandardized residual memiliki nilai signifikan lebih besar dari ($>$) 0,1. Nilai residual berdistribusi normal karena nilai signifikannya lebih besar 0,1. maka dari itu hasil penelitian ini diterima.

b. Uji Linearitas

Menurut Ghozali, uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikan 0,1. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linear bila signifikan lebih dari 0,1.⁵⁰

⁵⁰Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kedua*, (Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011). hlm. 33

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya multikolinearitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika Tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadinya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas menyebabkan penaksiran atau estimator menjadi tidak efisien dan nilai determinasi akan menjadi sangat tinggi.

Priyatno dan Duwi menjelaskan bahwa untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots regresi*. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah maka angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.⁵¹

⁵¹Priyatno, Duwi, SPSS (*Untuk Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariante*). Gava media: (Yogyakarta : 2009), hlm. 58-104

J. Analisis Regresi Berganda

Menurut Anwar Sanusi analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana dengan menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X1, X2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X1,X2.).⁵²

Rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana Y : Kinerja Karyarwan

X1 : Motivasi

X2 : lingkungan kerja

a : konstanta

b1 : Koefisien regresi variabel Motivasi

b2 : Koefisien regresi variabel Lingkungan kerja

e : standar error

K. Pengujian Hipotesis

1. Uji Signifikan Simultan (uji F)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan serentak variabel dependen. Untuk mengetahui variabel-variabelindependen berpengaruh secara simultan terhadap variabel

⁵²Anwar Sanusi , *Metodelogi Penelitian Bisnis*, (Jakarta : Salemba Empat, 2014), hlm. 134-135

dependen dengan tingkat $\alpha = 10\%$. Hasil uji f pada output SPSS dapat dilihat pada tabel ANOVA yang menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen jika p -value (pada kolom sig) < dari level of signifikan yang ditentukan.

2. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh masing-masing variabel secara parsial atau secara terpisah terhadap variabel independen. Hasil uji t pada output SPSS dapat dilihat pada tabel *coefficients*. Nilai dari uji t dapat dilihat dari p -value (pada kolom sig) pada masing-masing variabel independen, jika p -value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan. Taraf signifikansi menggunakan 0.1.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R²) antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.⁵³

⁵³ Priyatno, duwi SPSS. hlm 48-56

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Laju Perdana Indah (LPI) yang ada di Kabupaten Ogan Ulu Timur Sumatera Selatan, perusahaan ini merupakan anak perusahaan PT. Indofood Sukses Makmur, Tbk yang bergerak Agribisnis sektor perkebunan tebu pabrik gula putih yang beralamatkan di Sungai Balak, Desa Campang Tiga Ulu, Kecamatan Cempaka, Kabupaten Ogan komering Ulu Timur, Sumatera selatan.

PT. Laju Perdana Indah (LPI) yang memiliki lahan seluas 22.000 hektar dengan memproduksi mencapai 120.000 Ton per tahun dan mulai beroperasi Tahun 2011 dengan mengutamakan karyawan harian utamanya dari daerah setempat yakni dari Oku Timur, daerah lain Sumsel dan luar Sumsel. Perusahaan ini mempunyai kebijakan mutu yaitu menjadi perusahaan Agro-industri berbasis tebu yang terbaik dalam kinerja, kemampuan, produksi dan produktivitas, serta mampu menghadapi tantangan dan persaingan global, melalui penerapan sistem Manajemen Mutu Internasional.⁵⁴

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah

⁵⁴www.lajuperdana.com

(LPI)Kabupaten Ogan Ulu Timur. Dalam penelitian ini diambil sebanyak

92

karyawan sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan pada:

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat melalui tabel 4.1

Tabel 4.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	75	81.5	81.5	81.5
	PEREMPUAN	17	18.5	18.5	100.0
Total		92	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa responden menurut jenis kelamin yang terbesar dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 75 responden, sedangkan perempuan sebanyak 17 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Laju Perdana Indah (LPI) lebih banyak didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki jika dibandingkan dengan karyawan berjenis kelamin perempuan.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan Usia dapat dilihat melalui tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25	16	17.4	17.4	17.4
26-35	47	51.1	51.1	68.5
36-45	25	27.2	27.2	95.6
>46	4	4.4	4.4	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa responden berdasarkan usia yang berusia 20-25 tahun sebanyak 16 responden, yang berusia 26-35 tahun sebanyak 47 responden, yang berusia 36-45 tahun sebanyak 25 responden dan yang berusia >46 tahun sebanyak 4 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa dilihat dari total hasil, karyawan PT. Laju Perdana Indah (LPI) yang bekerja pada lebih banyak didominasi oleh karyawan berusia 26-35 tahun yaitu 51% dan 36-45 tahun yaitu 27%

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Deskripsi responden Berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	15	16.3	16.3	16.3
D3	37	40.2	40.2	56.5
S1	40	43.5	43.5	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui responden menurut pendidikan terakhir menjelaskan bahwa yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 15 responden, yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 37 responden, dan S1 sebanyak 40 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa dilihat dari total hasil, karyawan yang bekerja pada karyawan PT. Laju Perdana Indah (LPI) lebih banyak didominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir S1 dengan hasil 40 responden atau 43.5% dan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 37 responden atau 40.2%

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Deskripsi responden Berdasarkan lama bekerja dapat dilihat melalui tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3	22	23.9	23.9	23.9
4-5	25	27.2	27.2	51.1
>5	45	48.9	48.9	100.0
Total	92	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer di olah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui responden menurut lama bekerja menjelaskan responden yang lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 22 responden, serta lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 25 responden, dan lama bekerja >5 tahun sebanyak 45 responden. Hal ini dapat dikatakan bahwa karyawan yang bekerja pada PT. Laju Perdana Indah (LPI) lebih banyak didominasi oleh karyawan yang lama bekerja >5 tahun sebanyak 45 responden atau 51 % dan karyawan yang lama bekerja 4-5 tahun sebanyak 25 responden atau 27 %

C. Hasil Uji Validitas dan Uji Realibilitas

1. Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dengan menggunakan program SPSS versi 22 diketahui bahwa pernyataan masing-masing variabel adalah valid. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut untuk

mengukur validitasnya dapat dilakukan dengan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item-total correlations*) dengan nilai r_{tabel} $df = (N-2)$. Pada penelitian ini df dihitung dengan $92-2$ atau $df 90$ dengan sig 10% atau alpha 0,1 didapat r_{tabel} 0,1726. Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut dikatakan valid, dan sebaliknya jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} maka dikatakan item tidak valid. Hasil uji validitas Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Motivasi (X1)	Pernyataan 1	0,654	0,172	Valid
	Pernyataan 2	0,544	0,172	Valid
	Pernyataan 3	0,671	0,172	Valid
	Pernyataan 4	0,751	0,172	Valid
	Pernyataan 5	0,710	0,172	Valid
	Pernyataan 6	0,732	0,172	Valid
	Pernyataan 7	0,657	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel Motivasi dengan jumlah item sebanyak 7 pernyataan diperoleh hasil $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Lingkungan kerja (X2)	Pernyataan 1	0,702	0,172	Valid
	Pernyataan 2	0,679	0,172	Valid
	Pernyataan 3	0,602	0,172	Valid
	Pernyataan 4	0,333	0,172	Valid
	Pernyataan 5	0,673	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel Lingkungan Kerja dengan jumlah item sebanyak 5 pernyataan diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,677	0,172	Valid
	Pernyataan 2	0,737	0,172	Valid
	Pernyataan 3	0,627	0,172	Valid
	Pernyataan 4	0,450	0,172	Valid
	Pernyataan 5	0,366	0,172	Valid
	Pernyataan 6	0,612	0,172	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel Kinerja karyawan dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dikatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.⁵⁵ Tinggi rendahnya reliabilitas, secara empirik ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas. Reliabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1.

Menurut kesepakatan suatu tingkat reliabilitas adalah sebagai berikut⁵⁶:

- 1) Alpha $> 0,90$ reliabilitas sempurna
- 2) Alpha $0,70 - 0,90$ reliabilitas tinggi
- 3) Alpha $0,50 - 0,70$ reliabilitas moderat
- 4) Alpha $< 0,50$ reliabilitas rendah

Jika alpha termasuk reliabilitas rendah kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

⁵⁵V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, (Yogyakarta Pustakabarupress, 2015), hlm. 110

⁵⁶Noor Wahyuni, "Uji Validitas dan Reliabilitas", qmc.binus.ac.id (diakses, 20 agustus 2018)

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,802	Reliabel
Lingkungan kerja(X2)	0,534	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,606	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil uji reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai alpha antara 0,70 – 0,90 yang berarti reliabilitas tinggi. Variabel Lingkungan kerja memiliki nilai alpha antara 0,50 – 0,70 berarti reliabilitas moderat. Variabel kinerja karyawan memiliki nilai alpha antara 0,50 – 0,70 yang berarti reliabilitas moderat. Sehingga dapat dinyatakan semua variabel reliabel, yang berarti responden konsisten dalam menjawab pertanyaan dan kuesioner dapat dipakai untuk menjadi alat ukur yang baik.

D. Hasil Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik dan Uji Hipotesis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik, jika data tidak berdistribusi normal dapat dipakai statistik non parametrik. Uji Normalitas adalah melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Penelitian ini

menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Untuk menetapkan kenormalan, kriteria yang berlaku sebagai berikut:

- a) Jika signifikansi yang diperoleh $> \alpha$, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. ($\alpha = 0,1$).
- b) Jika signifikansi yang diperoleh $< \alpha$, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal. ($\alpha = 0,1$).

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53739552
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa hasil dari uji Kolmogorov-smirnov mempunyai nilai signifikansi sebesar 0.961 lebih besar dari 0.1, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel motivasi, lingkungan kerja mempunyai hubungan linear atau tidak dengan variabel kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $> 0,1$ maka terdapat hubungan yang linear dan jika nilai signifikansi *deviation from linearity* $< 0,1$ maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.10

**Hasil Uji Linearitas Variabel Motivasi Terhadap Kinerja
Karyawan**

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	342.726	13	26.364	9.532	.000
		Deviation from Linearity	306.953	1	306.953	110.977	.000
		Deviation from Linearity	35.773	12	2.981	1.078	.390
	Within Groups		215.742	78	2.766		
Total			558.467	91			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,390 lebih besar dari 0,1. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Motivasi dengan variabel Kinerja karyawan.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linearitas Variabel Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between	(Combined)	246.662	8	30.833	8.207	.000
Lingkungan Kerja	Groups	Linearity	228.583	1	228.583	60.847	.000
		Deviation from Linearity	18.079	7	2.583	.688	.682
	Within Groups		311.805	83	3.757		
	Total		558.467	91			

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji linearitas diperoleh nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,682 lebih besar dari 0,1. Artinya terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel Lingkungan kerja dengan variabel Kinerja karyawan

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, maka tidak

terjadi multikolinearitas. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5.547	1.649		3.363	.001		
Motivasi	.411	.060	.558	6.892	.000	.660	1.515
Lingkungan Kerja	.359	.092	.314	3.882	.000	.660	1.515

a. Dependent Variable:

Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF dibawah 10, maka dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas

d. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glesjer*. Jika $\text{sig.} > 0,01$ tidak terjadi heterokedastisitas, sebaliknya jika $\text{sig.} < 0,1$ terjadinya

heterokedastisitas. Berikut hasil uji heterokedastisitas pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.525	.988		.531	.596		
	Motivasi	-.038	.036	-.137	-1.063	.291	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.088	.055	.203	1.581	.118	.660	1.515

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dikarenakan signifikansi lebih besar dari 0,1.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Besarnya pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.547	1.649		3.363	.001		
	Motivasi	.411	.060	.558	6.892	.000	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.359	.092	.314	3.882	.000	.660	1.515

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.14 maka dibuat persamaan sebagai berikut.

$$Y = 0,558X_1 + 0,314 X_2$$

Dimana:

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa variabel bebas yang paling berpengaruh adalah variabel Motivasi dengan koefisien 0,558 Kemudian di ikuti oleh variabel yang lain yaitu variabel Lingkungan kerja dengan koefisien 0,314 Dari persamaan tersebut dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel bebas berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap independen dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen ialah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sedangkan variabel dependennya ialah kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.381	2	171.691	71.043	.000 ^a
	Residual	215.086	89	2.417		
	Total	558.467	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Besarnya angka F hitung dengan ketentuan F tabel $\alpha = 0,1$

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= F (k ; n - k) \\
 &= F (2 ; 92 - 2) \\
 &= F (2 ; 90) \\
 &= 2,36
 \end{aligned}$$

Diketahui pada tabel 4.15 bahwa F hitung = 71,043, maka F hitung > F tabel (71,043 > 2,36). Oleh sebab itu, secara keseluruhan motivasi dan

lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya.

b. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria uji t adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai t ($\alpha = 0,1$). Jika tingkat signifikansi uji $\geq 0,1$ hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan. Berikut hasil uji t pada penelitian ini, yaitu :

Tabel 4.16

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.547	1.649		3.363	.001		
	Motivasi	.411	.060	.558	6.892	.000	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.359	.092	.314	3.882	.000	.660	1.515

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer diolah, 2018

1. X1 : $t_{hitung} = 6.892 > t_{tabel} = 0,1726$ atau nilai sig $0,000 < 0,1$ maka H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. X2 : $t_{hitung} = 3.882 > t_{tabel} = 0,1726$ atau nilai sig $0,000 < 0,1$ maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

c. Uji R²

Uji koefisien determinasi merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 4.17
Hasil Uji R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.606	1.55457

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

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *adjusted r square* sebesar 0,615, artinya bahwa besar persentase variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 62 %.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT.Laju perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur. Hal ini dapat dilihat dari analisis data pada analisis regresi berganda dan uji hipotesis maka dapat diketahui bahwa:

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil yang diperoleh adalah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda pada koefisien regresi untuk variabel kondisi kerja adalah positif, seperti yang telah diduga dalam hipotesis. Artinya, dengan adanya motivasi dan dorongan yang tepat dari seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang nantinya akan menambah semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini, didukung dengan hasil penelitian Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, (2018), yang menunjukkan adanya Pengaruh yang Signifikan dan Positif Motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil yang diperoleh adalah lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda pada koefisien regresi

untuk variabel lingkungan kerja ialah positif, seperti yang telah diduga dalam hipotesis. Artinya, Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik dan nyaman maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Dalam hal ini didukung dengan hasil penelitian Munparidi, (2012), yang menunjukkan hasil bahwa Lingkungan Kerja Mempunyai Pengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja

Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan regresi linear berganda, maka hasil yang diperoleh adalah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Tanda pada koefisien regresi untuk variabel motivasi dan lingkungan kerja adalah positif, seperti yang telah diduga dalam hipotesis.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur” berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya maka dihasilkan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji $t_{hitung} = 6.892 > t_{tabel} = 0,1726$ atau nilai sig $0,000 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji $t_{hitung} = 3.882 > t_{tabel} = 0,1726$ atau nilai sig $0,000 < 0,1$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
3. Variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji $F_{hitung} = 71,043$, maka $F_{hitung} > F_{tabel} (71,043 > 2,36)$. Oleh sebab itu, secara keseluruhan motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian, saran yang dapat diberikan antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan perusahaan lebih memperhatikan lagi hak serta kewajiban perusahaan terhadap karyawan atau pun sebaliknya. diketahui persaingan antar perusahaan semakin tinggi oleh karena itu motivasi dan lingkungan kerja sangatlah penting guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. agar tercapai tujuan secara bersama-sama.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di luar variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini, atau menggunakan lebih dari dua variabel bebas yang dapat lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat digunakan oleh semua pihak yang membutuhkan, juga dapat menambah kepustakaan serta informasi tambahan yang berguna untuk pembaca dan dapat menjadi sumbangan pemikiran untuk pihak-pihak yang memiliki permasalahan yang sama dan ingin mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja serta variabel-variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja karyawan.

Daftar pustaka

Buku

- Anwar Sanusi 2014, *Metodelogi Penelitian Bisnis*, Jakarta : Salemba Empat
- Burhanuddin Yusuf 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Jakarta: Rajawali Pers
- Fahmi Irham 2011, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Bandung: Alfabeta
- Ghozali 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Kedua*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan S.P Malayu 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Juliansyah Noor 2012, *Metode penelitian* Jakarta: Rajawali Pers
- Kurniawan Albert 2014, *Metode Riset Untuk Ekonomi & Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0)* Bandung : Alfabeta
- Kusriyanto.Bambang 2004.*Meningkatkan produktivitas karyawan*, Jakarta: Pustaka Binaman pressindo
- Notoatmodjo Soekidjo2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT. Rineka Cipta
- Panorama Maya dan Muhajirin 2017, *Pendekatan Praktis Metode Penelitian kualitatif dan kuantitatif*, Yogyakarta: Idea Press
- Priyatno, Duwi 2009, *SPSS (Untuk Analisis Korelasi, Regresi, Dan Multivariate)*. Gava media : Yogyakarta
- Rachmawati Kusdyah Ike 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Sedarmayanti 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sugiyono 2014, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta

- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni V. Wiratna 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Yogyakarta Pustakabarupress
- Sunyoto Danang 2012, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service (CAPS)
- Sunyoto Danang 2013, *Sumber daya manusia*, Yogyakarta: Caps
- Suryani dan Hendryadi 2016, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasinya pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*, Jakarta: Prenada media Group
- Sutrisno Edy 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Veithzal rivai, dkk 2014, *Manajemen Sumber Daya Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo 2014, *Manajemen kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo persada

Ayat Al-Qur'an

Al-Qur'an surat Al-Ahqaaf ayat 19

Jurnal

- Aprilia Murty dan Gunardi hudiwinarsih 2012, Jurnal, *Pengaruh kompensasi, Motivasi, dan komitmen organisasional*, studi kasus pada perusahaan manufaktur Surabaya, Jurnal the Indonesia accounting review Vol 2. No 2
- Asmono Farida Oktavia 2014, Jurnal, *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi SOMIN Surakarta*". Jurnal. Vol 1(4)
- Bangun Prajadi Cipto Utomo 2014, Jurnal, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, studi kasus dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. Jurnal Saincteck Politeknik Surakarta Vol 1. No 1.

- Benny nugroho 2016, Jurnal, *Pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*(Studi kasus pada PT. Auto 2000 Sungkono Surabaya, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5. No 4.
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid 2018, Jurnal, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja*, Jurnal Magister Manajemen Vol 2. No 1.
- Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi 2016, Jurnal, *Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja*, studi kasus pegawai inspektorat kabupaten Bandung, E-Jurnal Manajemen Uud, Vol 5. No. 11
- Munparidi 2012, Jurnal, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan* , studi kasus pada Perusahaan Derah Air Tirta Musi Palembang, Jurnal Orasi Bisnis edisi ke-V11
- Nila Hotiana dan Febriansyah 2018, Jurnal, *Pengaruh Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. (studi kasus pada bagian kepegawaian dan organisasi Kementerian Pariwisata RI).Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol 3. No 1: 27-39
- Rahmila Sari, mahlia Muiz dan Nurdjannah hamid 2012, Jurnal, *Pengaruh Kepemimpinan, motivasi, dan stress kerja terhadap kinerja Karyawan*, studi kasus Pada Bank Syariah mandiri Kntor Cabang makssar, Jurnal Analisis Vol 1. No 1
- Syarah Amalia dan Mahendra Fakhri, 2016, Jurnal, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Studi kasus pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, Jurnal Computech dan Bisnis Vol 10. No 2
- Syazhashas Putra Bahrhun dan Ingrid Wahyuni Sinaga 2015, Jurnal, *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai*, Studi kasus pada pegawai Dewan Kawasan Perdagangan

Bebas batam Bintang Karimun, Jurnal Akuntansi dan Manajemen
Bisnis Vol 3. No 2

Internet

Noor Wahyuni, "*Uji Validitas dan Reliabilitas*", qmc.binus.ac.id (diakses,
20 agustus 2018

www.lajuperdana.com

Wawancara

Hasil Wawancara. Imam Hanafi. Karyawan PT. Lpi, 29 September 2018



KEMENTERIAN AGAMA
 UIN RADEN FATAH PALEMBANG
 PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
 FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
 Alamat: JL. Prof. K.H. ZainalAbidinFikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

Formulir C.2

NOTA DINAS

Kepada Yth,
 Dekan Fakultas Ekonomi
 dan Bisnis Islam
 UIN Raden Fatah
 Palembang

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Disampaikan dengan Hormat, setelah melakukan Bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap naskah skripsi berjudul :

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN PT. LAJU PERDANA INDAH KABUPATEN OGAN
 KOMERING ULU TIMUR**

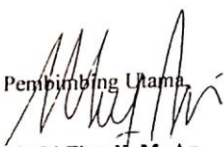
Yang ditulis Oleh:

Nama : Eko Setiawan
 NIM : 14190097
 Program : S1 Ekonomi Syariah

Saya berpendapat bahwa Skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada fakultas ekonomi dan bisnis islam untuk diajukan dalam ujian *Komprehensif* dan ujian *Munaqosyah* ujian skripsi.

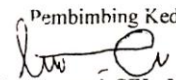
Wassallamu'alaikum wr. wb

Pembimbing Utama,


 Mufti Fiandi, M. Ag.
 NIP. 197605252607101005

Palembang, Desember 2018

Pembimbing Kedua


 Citra Lestari, SEL, ME
 NIK.



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Eko Setiawan
NIM : 14190097
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
Pembimbing I : Mufti Fiandi, M. Ag

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1.	2/10 ⁻²⁰¹⁸ SELASA	Kutipan dgn diulip laliner Beri kalimat mengutip menurut Si A atau si B	
2.	3/10/2018	fenomena variabel penelitian -motivasi & lingkungan kerja dipaparkan & munculkan apr permasalahannya	
3.	4/10/2018 / Kamis	Jliskan fenomena data-nya di dpt dari mana Ada alinea yg tdk menjd bidang kerja perusahaan yg diteliti	
4.	9/10/2018 SELASA	ACC Bab I	
5.	31/10/2018 RABU	BAG II Hlm 18 dll-nya Jika mengutip gunakan kt mengutip	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Eko Setiawan
 NIM : 14190097
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
 Pembimbing I : Mufti Fiandi, M. Ag

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
6.	7/18 Rabu Nov	Acc Bab II sudah di perbaiki	
7.	8/11 Kamis	- Bab II No foot note lanjutkan di no bab sbl-nya - Pisahkan batas kalimat kutipan dg penjelasan penulis sendiri	
8.	12-11-18/SENEN	Acc Bab III	
9.	13-11-18/SELASA	Surat permintaan kuesioner td fongani oleh peneliti !!	
10.	14-11-18/Rabu	Draft kuesioner dikoreksi td fongani surat permohonan dr peneliti - Perbaiki draftnya sesuai saran	
11.	19-11-18/SENEN	Acc Kuesioner	
12.	20-11-18/SELASA	Bab IV: Berikan data ftg object polhan dg foot note	



PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

Alamat: Jl. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Eko Setiawan
 NIM : 14190097
 Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana di Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
 Pembimbing I : Mufti Fiandi, M. Ag

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
12	11-12-2018/ SELASA	ACC Bab IV & V Siap diujikan ✓	



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K.H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Eko Setiawan
NIM : 14190097
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
Pembimbing II : Citra Lestari, S.E.I., M.E

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
1	Selasa, 17 - 7 - 2018	Acc Proposal, lanjut Bab I	
2	Jumat, 27 Juli 2018	- kembangkan latar belakang - Penulisan footnote - Tujuan Penelitian - Sistematika Penulisan	
3	Selasa, 31 Juli 2018	Acc Bab I, lanjut Bab II	
3	Selasa, 14 Agst 2018	- Penulisan di rapikan - " Footnote - Perbedaan Penelitian Terdahulu dg Penelitian anda	
4	Selasa, 4 Sept 2018	Acc Bab II, lanjut Bab III	
5	11 Sept 2018	Tentukan Sampel Penelitian	
6	18 Sept 2018	Acc Bab III, Buat kuisioner	
7	11 Nov 2018	Perbaiki kuisioner, lanjut Bab III	



UIN
RADEN FATAH
PALEMBANG

Alamat: JL. Prof. K H. Zainal Abidin Fikri, Telepon 0711 353276, Palembang 30126

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN RADEN FATAH PALEMBANG

LEMBAR KONSULTASI

Nama : Eko Setiawan
NIM : 14190097
Fakultas/Jurusan : FEBI/Ekonomi Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur
Pembimbing II : Citra Lestari, S.E.I., M.E

No.	Hari/Tanggal	Hal Yang Di Konsulkan	Paraf
8	27 - " 2018	- Perbaiki Bab IV. - Perbaiki kesimpulan, harus di tambahkan masing 2 jawaban rumusan masalah.	
9	29 nov 2018	- Aca Bab IV dan V, Buat Abstrak	
10	11 Des 2018	Aca Abstrak dan keseluruhan Bab, siap untuk di ujikan Pada Sidang Munasabah	

39	4	5	3	4	4	3	4	27
40	4	5	5	3	3	3	4	27
41	4	4	4	3	3	3	3	24
42	5	4	4	4	4	4	4	29
43	4	3	3	3	3	3	3	22
44	5	5	5	5	4	4	5	33
45	4	4	3	3	4	4	4	26
46	4	4	3	3	3	3	4	24
47	3	4	4	3	3	3	4	24
48	5	5	5	5	5	5	5	35
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	5	5	4	3	4	3	3	27
51	4	4	3	3	4	4	3	25
52	4	4	5	4	5	4	4	30
53	4	4	5	4	4	4	3	28
54	3	5	4	3	3	3	3	24
55	5	5	3	3	4	4	4	28
56	5	5	5	5	4	5	5	34
57	5	5	5	4	5	4	5	33
58	5	5	5	4	5	5	5	34
59	4	4	4	4	4	3	4	27
60	5	5	5	5	5	5	5	35
61	3	5	5	4	4	5	3	29
62	4	5	4	4	4	3	3	27
63	5	4	3	3	4	3	3	25
64	3	4	4	3	4	4	3	25
65	5	5	4	3	5	4	4	30
66	4	4	4	5	4	5	3	29
67	5	4	4	3	4	4	5	29
68	5	5	5	3	4	4	4	30
69	4	5	5	5	3	3	4	29
70	3	3	4	3	4	5	4	26
71	4	4	4	4	4	4	4	28
72	4	5	5	4	4	3	5	30
73	4	4	4	4	4	4	4	28
74	4	5	4	3	3	4	4	27
75	5	5	4	3	3	3	4	27
76	4	4	5	5	5	4	4	31
77	5	5	4	4	4	5	4	31
78	5	4	4	4	5	5	5	32
79	4	4	5	5	4	4	5	31
80	5	4	4	4	5	4	3	29

81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	4	4	4	4	4	4	28
83	4	4	4	4	4	4	4	28
84	5	5	4	4	4	3	4	29
85	4	4	4	3	3	3	4	25
86	5	5	4	3	5	4	4	30
87	4	4	4	4	4	4	4	28
88	3	4	3	3	4	3	3	23
89	5	5	4	3	4	4	3	28
90	5	5	4	3	3	3	5	28
91	4	4	4	4	4	4	4	28
92	3	4	3	3	4	3	3	23

Variabel Lingkungan Kerja X2

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	5	5	4	5	5	24
2	4	4	4	4	3	19
3	5	5	4	4	5	23
4	5	5	4	4	5	23
5	5	5	4	4	4	22
6	5	5	5	4	5	24
7	5	4	4	4	5	22
8	3	3	5	5	4	20
9	4	4	4	5	4	21
10	4	5	3	3	5	20
11	4	5	3	3	3	18
12	4	5	4	3	5	21
13	5	4	5	3	4	21
14	5	5	5	3	4	22
15	5	5	5	3	5	23
16	4	4	3	5	3	19
17	4	3	4	4	4	19
18	4	4	3	3	3	17
19	4	4	4	3	4	19
20	3	3	4	3	3	16
21	5	3	3	4	3	18
22	5	4	4	4	4	21
23	4	4	5	3	5	21
24	4	4	4	5	4	21
25	3	5	3	2	3	16
26	4	4	3	5	4	20
27	3	3	4	5	4	19

28	4	5	5	5	3	22
29	3	3	3	5	4	18
30	5	5	5	4	5	24
31	5	4	5	2	4	20
32	3	3	4	2	4	16
33	4	4	4	5	4	21
34	4	3	4	3	5	19
35	5	5	5	4	5	24
36	5	5	4	4	4	22
37	5	5	5	4	5	24
38	5	5	5	4	5	24
39	5	4	5	5	5	24
40	5	5	5	4	4	23
41	3	3	4	3	4	17
42	4	3	5	4	3	19
43	4	3	4	5	4	20
44	3	5	5	5	5	23
45	4	4	3	5	3	19
46	4	3	4	4	3	18
47	3	3	3	5	4	18
48	3	4	4	5	5	21
49	4	4	4	5	4	21
50	3	3	3	4	3	16
51	3	4	4	5	3	19
52	3	4	4	5	4	20
53	3	3	3	4	4	17
54	5	3	4	4	5	21
55	4	4	3	4	5	20
56	5	4	3	4	4	20
57	4	4	3	4	4	19
58	4	5	5	5	5	24
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	5	4	5	23
61	4	5	5	4	4	22
62	5	4	4	4	4	21
63	4	4	5	4	3	20
64	3	3	3	4	3	16
65	5	4	4	5	4	22
66	3	5	4	5	3	20
67	3	4	4	3	4	18
68	4	5	5	5	5	24
69	3	4	4	4	3	18

70	4	5	3	3	4	19
71	4	4	3	4	4	19
72	4	4	5	4	4	21
73	4	4	4	4	4	20
74	5	4	4	4	4	21
75	4	5	5	4	4	22
76	5	5	4	4	4	22
77	4	4	4	4	4	20
78	5	5	4	3	5	22
79	5	5	4	3	5	22
80	4	4	5	4	4	21
81	4	4	4	3	5	20
82	4	4	4	3	4	19
83	4	4	4	4	4	20
84	3	5	4	3	4	19
85	3	3	4	3	3	16
86	4	4	4	5	3	20
87	4	4	3	5	4	20
88	3	3	4	3	4	17
89	4	4	4	4	5	21
90	4	4	4	4	4	20
91	3	3	5	3	4	18
92	4	4	4	4	5	21

Variabel Kinerja Karyawan Y

Responden	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL
1	5	5	5	4	5	5	29
2	4	4	5	5	5	3	26
3	4	4	4	5	4	5	26
4	5	5	5	4	4	5	28
5	5	5	5	5	5	4	29
6	5	5	5	5	5	5	30
7	5	5	4	4	4	5	27
8	3	3	3	5	5	4	23
9	3	4	5	5	5	4	26
10	4	3	4	5	4	5	25
11	5	3	3	3	5	3	22
12	4	5	5	3	4	5	26
13	4	4	5	3	3	4	23
14	4	3	3	5	5	4	24
15	4	4	5	5	5	5	28
16	3	3	4	3	3	3	19

17	4	3	4	4	3	4	22
18	3	3	4	3	4	3	20
19	4	3	4	5	5	4	25
20	4	3	4	4	4	3	22
21	3	3	4	4	4	3	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	4	3	4	4	4	5	24
24	4	4	3	4	4	4	23
25	3	3	3	4	4	3	20
26	5	3	4	4	5	4	25
27	5	4	4	5	5	4	27
28	5	4	3	4	3	3	22
29	4	3	3	5	5	4	24
30	5	5	5	5	5	5	30
31	5	5	5	4	4	4	27
32	3	3	4	3	5	4	22
33	4	4	4	4	5	4	25
34	5	3	5	3	5	5	26
35	5	5	5	4	4	5	28
36	4	4	3	4	4	4	23
37	5	5	5	4	4	5	28
38	5	5	5	5	5	5	30
39	3	4	4	5	5	5	26
40	5	3	3	5	5	4	25
41	4	3	3	4	4	4	22
42	4	4	4	4	4	3	23
43	3	3	3	4	5	4	22
44	5	5	4	3	4	5	26
45	3	3	4	5	5	3	23
46	3	3	3	5	5	3	22
47	4	3	3	5	4	4	23
48	5	5	5	5	5	5	30
49	4	4	4	3	5	4	24
50	4	3	4	4	5	3	23
51	3	3	4	5	5	3	23
52	5	4	5	5	5	4	28
53	5	4	4	3	4	4	24
54	4	3	3	5	4	5	24
55	3	3	4	3	4	5	22
56	5	5	4	5	4	4	27
57	5	4	5	3	4	4	25
58	5	4	5	4	4	5	27

59	4	4	4	5	4	4	25
60	5	5	5	4	3	5	27
61	5	4	4	4	4	4	25
62	4	4	4	3	4	4	23
63	3	3	4	5	5	3	23
64	4	3	4	4	4	3	22
65	4	3	5	4	5	4	25
66	4	5	4	4	4	3	24
67	4	3	4	3	5	4	23
68	5	3	4	4	4	5	25
69	5	5	3	5	5	3	26
70	4	3	4	5	5	4	25
71	4	4	4	3	4	4	23
72	5	4	4	5	5	4	27
73	4	4	4	3	4	4	23
74	4	3	3	3	4	4	21
75	4	3	3	4	3	4	21
76	5	5	5	5	5	4	29
77	4	4	4	5	5	4	26
78	4	4	5	3	3	5	24
79	5	5	4	4	4	5	27
80	4	4	5	3	3	4	23
81	4	4	4	3	5	5	25
82	4	4	4	5	4	4	25
83	4	4	4	4	4	4	24
84	4	4	4	4	4	4	24
85	4	3	3	4	4	3	21
86	4	3	5	4	5	3	24
87	4	4	4	4	4	4	24
88	3	3	4	3	4	4	21
89	4	3	4	5	5	5	26
90	4	3	3	4	4	4	22
91	4	4	3	4	5	4	24
92	4	4	4	5	4	5	26

HASIL UJI VALIDITAS dan RELIABILITAS

x1.7	Pearson Correlation	.369**	.264*	.371**	.392**	.321**	.404**	1	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000	.002	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.654**	.544**	.671**	.751**	.710**	.732**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.459**	.271**	-.033-	.411**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.752	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	.459**	1	.271**	-.032-	.347**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000		.009	.762	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92

X2.3	Pearson Correlation	.271**	.271**	1	-.016-	.326**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.009	.009		.881	.002	.000
	N	92	92	92	92	92	92
X2.4	Pearson Correlation	-.033-	-.032-	-.016-	1	-.034-	.333**
	Sig. (2-tailed)	.752	.762	.881		.750	.001
	N	92	92	92	92	92	92
X2.5	Pearson Correlation	.411**	.347**	.326**	-.034-	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.002	.750		.000
	N	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.702**	.679**	.602**	.333**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	92	92	92	92	92	92

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

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.534	5

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.591**	.325**	.061	-.005-	.380**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.566	.959	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	.591**	1	.512**	.072	-.068-	.400**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.497	.517	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	.325**	.512**	1	-.056-	.031	.368**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.599	.769	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y4	Pearson Correlation	.061	.072	-.056-	1	.440**	.018	.450**
	Sig. (2-tailed)	.566	.497	.599		.000	.867	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y5	Pearson Correlation	-.005-	-.068-	.031	.440**	1	-.044-	.366**
	Sig. (2-tailed)	.959	.517	.769	.000		.680	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
Y6	Pearson Correlation	.380**	.400**	.368**	.018	-.044-	1	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.867	.680		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL	Pearson Correlation	.677**	.737**	.627**	.450**	.366**	.612**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	92	92	92	92	92	92	92

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

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.606	6

HASIL UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.53739552
Most Extreme Differences	Absolute	.053
	Positive	.053
	Negative	-.039
Kolmogorov-Smirnov Z		.505
Asymp. Sig. (2-tailed)		.961
a. Test distribution is Normal.		

HASIL UJI LINIERITAS

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja *	Between Groups	(Combined)	342.726	13	26.364	9.532	.000
Motivasi							

1	(Constant)	5.547	1.649		3.363	.001		
	Motivasi	.411	.060	.558	6.892	.000	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.359	.092	.314	3.882	.000	.660	1.515

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI HETEROKEDASDISITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.525	.988		.531	.596		
	Motivasi	-.038	.036	-.137	-1.063	.291	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.088	.055	.203	1.581	.118	.660	1.515

a. Dependent Variable: Abs_Res

HASIL UJI REGRESI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	5.547	1.649		3.363	.001		
	Motivasi	.411	.060	.558	6.892	.000	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.359	.092	.314	3.882	.000	.660	1.515

a. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.381	2	171.691	71.043	.000 ^a
	Residual	215.086	89	2.417		
	Total	558.467	91			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

HASIL UJI T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics

		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.547	1.649		3.363	.001		
	Motivasi	.411	.060	.558	6.892	.000	.660	1.515
	Lingkungan Kerja	.359	.092	.314	3.882	.000	.660	1.515

a. Dependent Variable:

Kinerja

HASIL UJI R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.784 ^a	.615	.606	1.55457

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