

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO ADI PRIMA
CABANG SAMARINDA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Ekonomi



Oleh :

Muhammad Fikri Bagus Wicaksono

17111024310165

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI, HUKUM, POLITIK DAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA
CABANG SAMARINDA**

Oleh:

Muhammad Fikri Bagus Wicaksono

17111024310165

Samarinda, 2021

Telah disetujui oleh:

Pembimbing



Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.

NIDN.0015077401

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT INDOMARCO ADI PRIMA CABANG SAMARINDA

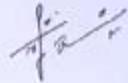
Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Muhammad Fikri Bagus Wicaksono
NIM : 17111024310165
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 05 Juli 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Ermi Utami, S.E., M.E.
NIDN.1101018802

()

Penguji II : Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M.
NIDN.0015077401

()

Mengetahui,

Dekan

Ketua

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik


(Prof. Dr. Muhammad Wahyudin, M.S)
NIDN.0604075802

Program Studi Manajemen


(Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D)
NIDN.0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Muhammad Fikri Bagus Wicaksono

NIM : 17111024310165

Program Studi : Manajemen Sumber daya Manusia

Surel : mfikribagusw@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

- Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
- Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
- Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 2021

Yang Membuat Pernyataan,



1

Muhammad Fikri Bagus Wicaksono

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda. Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dari 64 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisisioner melalui formulir google, Dengan variabel (X1) lingkungan kerja (X2) motivasi kerja dan (Y) kinerja karyawan. Analisis data melalui analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS versi 26. menggunakan rumus interval, hasil penelitian akan diproses dengan mengacu pada tabel skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0.010. Secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0.003. Secara simultan lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dengan nilai signifikan 0,000 pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT. Indomarco Adi Prima Samarinda Branch. A quantitative approach is used in this study. Data were collected from 64 respondents. Collecting data using a questionnaire through a google form, with variables (X1) work environment (X2) work motivation and (Y) employee performance. Data analysis through quantitative analysis using SPSS version 26. Using the interval formula, the research results will be processed by referring to the Likert scale table. The results showed that partially the work environment had a significant effect on employee performance with a significance value of 0.010. Partially, motivation has a significant effect on employee performance, with a significance value of 0.003. Simultaneously the work environment and work motivation on employee performance have a significant effect with a significant value of 0.000 at PT Indomarco Adi Prima Samarinda Branch.

Keywords: Work environment, motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji syukur yang teramat dalam saya haturkan kehadiran Tuhan Yang Maha Segala, atas percikan kasih, hidayat, dan taufiq-Nya sehingga Skripsi dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda.*

Teriring do'a sholat semoga senantiasa melimpah keharibaan Muhammad Shalallahu 'Alaihi Wasallam., Rasul akhir zaman, penutup para Nabi yang membawa kesempurnaan ajaran Tauhid dan keutamaan budi pekerti. Dan semoga tumpahan do'a sholat menetes kepada segenap keluarga dan sahabatnya, para syuhada', para mushonnifin, para ulama', dan seluruh umatnya yang dengan tulus ikhlas mencintai dan menjunjung sunnahnya.

Selama proses penyusunan skripsi ini, banyak pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada saya. Sebagai ungkapan syukur, dalam kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Rektor Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Prof. Dr. H. Bambang Setiaji.
2. Bapak Dekan Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Prof. Dr. Muhammad Wahyuddin.
3. Ketua Program Studi Ibu Vera Anitra, S.E., M.M.
4. Dosen Pembimbing Ibu Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M
5. Ibu Ermi Utami, S.E., M.E. selaku penguji satu dan Ibu Mursidah Nurfadillah, S.E., M.M Selaku penguji dua
6. Seluruh Dosen pengajar prodi Manajemen dan pegawai beserta staf TU dan akademik yang selama ini banyak membantu penulis selama masa perkuliahan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
7. Ucapan terimakasih secara khusus saya sampaikan kepada orang tua saya Bapak Nurul dan Ibu Siti Khotimah serta Istri saya Nurvidiyah Yusuf yang telah memberikan semangat, serta do'a kepada saya, orang terdekat saya, serta teman2 KDM yang luar biasa.

Kepada mereka semua , hanya ungkapan terima kasih dan do'a tulus yang dapat saya persembahkan, semoga segala yang elah mereka berikan kepada saya tercatat dengan tinta emas dengan lembaran catatan Roqib sebagai sebuah ibadah yang tiada ternilai. Amiin.

Akhirnya dengan segala keterbatasan dan kekurangannya, saya persembahkan karya tulis ini kepada siapapun yang membutuhkannya. Kritik konstruktif dan saran dari semua pihak sangat saya harapkan untuk penyempurnaan karya-karya saya selanjutnya. Terimakasih.

Wabillahi Taufiq Wal Hidayah, Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Samarinda, Juli 2021



Penulis

Daftar Isi

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	x
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II	6
TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	6
A. Tinjauan Penelitian Terdahulu	6
B. Teori Dan Kajian Pustaka	9
1. Kinerja Karyawan	9
2. Lingkungan Kerja	12
3. Motivasi Kerja	14
C. Kerangka Konseptual	16
D. Hipotesis Penelitian	17
BAB III	18
METODE PENELITIAN	18
A. Lokasi dan subjek penelitian	18
A. Jenis Penelitian	18
B. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel	18

1. Populasi.....	18
2. Sampel	18
3. Teknik pengambilan sampel	19
C. Definisi Operasional Variabel.....	19
D. Jenis dan sumber data	23
F. Teknik Pengumpulan Data	23
G. Teknik Analisis Data	24
BAB IV	34
ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	34
B. Deskripsi Data	35
C. Uji Instrumen	51
D. Uji Asumsi Klasik	54
E. Uji Heteroskedastisitas	55
F. Uji Hipotesis	56
G. Pembahasan Hasil Penelitian	61
BAB V PENUTUP.....	64
A. Kesimpulan.....	64
A. Keterbatasan.....	65
B. Saran	65
Daftar Pustaka.....	67
LAMPIRAN.....	70

Daftar Gambar

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	16
Gambar 4. 1 Grafik Histogram	54
Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas	55

Daftar Tabel

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	35
Tabel 4. 3 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Tersedianya Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”	37
Tabel 4. 4 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman”.....	38
Tabel 4. 5 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Adanya hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja”.	38
Tabel 4. 6 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan”.....	39
Tabel 4. 7 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja sangat membantu pelaksanaan tugas kerja saya”.....	40
Tabel 4. 8 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Lingkungan Kerja di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda. ...	41
Tabel 4. 9 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menyukai tantangan yang sulit”.	43
Tabel 4. 10 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas ”.....	43
Tabel 4. 11 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menyukai tanggung jawab”.	44
Tabel 4. 12 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja”.	45
Tabel 4. 13 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi”.	45
Tabel 4. 14 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Motivasi Kerja di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda	46
Tabel 4. 15 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah”.....	48
Tabel 4. 16 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan”.	48
Tabel 4. 17 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan”.	49
Tabel 4. 18 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan”.	49
Tabel 4. 19 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya memiliki sikap kerja yang positif”.	50
Tabel 4. 20 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda.	51
Tabel 4. 21 Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja	52
Tabel 4. 22 Uji Validitas Variabel Motivasi kerja	52

Tabel 4. 23 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	53
Tabel 4. 24 Uji Reliabilitas Variabel	53
Tabel 4. 26 Uji Multikolonieritas.....	56
Tabel 4. 25 Hasil Estimasi Regresi	56
Tabel 4. 28 Uji T	58
Tabel 4. 29 Uji determinasi R square.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

PT. Indomarco Adi Prima merupakan perusahaan unit distribusi Indofood yang menangani pendistribusian bahan kebutuhan pokok terbesar dengan variasi produk yang lebih lengkap diantaranya adalah produk Indomie, Bimoli, Segitiga biru, Bumbu Indofood, Palmia, Club, Freiss dan masih banyak lagi. Selama adanya pandemi covid 19 saat ini peminat masih tetap ada, sehingga perusahaan wajib membuat kebijakan dengan menjaga keselamatan karyawan maupun pelanggan supaya kinerja karyawan tetap berjalan dengan baik. Kebijakan tersebut diantaranya seperti menggunakan masker, mewajibkan cuci tangan bagi karyawan dan menggunakan *hand sanitizer* pada pelanggan yang datang.

Di dalam menjalankan distribusi produk di PT. Indomarco Adi Prima tidak pernah berhenti atau terpaksa pada sistem manajemen, namun setiap karyawan yang bekerja didalamnya selalu diberikan keleluasaan dalam perihal penyaluran atau pengembangan yang ada dalam dirinya. PT. Indomarco Adi Prima menginginkan setiap karyawan dapat mengelola sdm dengan tepat waktu dan tepat guna supaya memotivasi pegawai bekerja dengan maksimal dalam mencapai visi korporasi. Peranan dari kinerja karyawan tidak dapat lepas dari peranan karyawan itu sendiri sebab kinerja karyawan adalah output perusahaan. Agar kinerja karyawan optimal maka sangat tergantung pada kinerja karyawan yang mana kebutuhan serta tuntutannya telah diperhatikan.

Menurut Gardjito (2014) Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai penyelesaian tugas, dimana karyawan di dalam bekerja harus dapat memenuhi tugas yang sudah ditentukan oleh korporasi dalam mengindikasikan kualitas kerja

pegawai dalam pencapaian visi, misi, serta cita-cita lembaga. Untuk dapat meraih kinerja optimal perlu diperhatikan unsur-unsur yang memberikan pengaruh kita perlu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi baik-buruknya kinerja seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan yang lainnya.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam menentukan baik atau buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Surjosuseno (2015) Lingkungan kerja merupakan fasilitas bagi karyawan dalam melakukan aktivitas untuk menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan kepada beberapa karyawan, mereka merasakan kejenuhan terhadap lingkungan kerja stagnan serta di ruangan yang sama terlalu lama. Tentu saja inilah yang mengakibatkan karyawan merasakan kejenuhan dan malas untuk menyelesaikan pekerjaan. Jika pegawai yang sudah merasakan kejenuhan pada pelaksanaan pekerjaannya, dapat mengakibatkan kualitas kerja pegawai akan berkurang yang nantinya akan membuat karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dan target yang sudah di tentukan korporasi.

Mengenai dampak kawasan kerja terkait Kinerja pegawai kinerja karyawan sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya yang dilakukan oleh Aji & Budianto (2015) yang menyatakan kinerja karyawan dipengaruhi secara pasti oleh positif kawasan kerja. Namun hasil temuan tersebut berbanding terbalik terkait riset yang dilakukan oleh Riana & Aghata (2016) mengatakan yaitu kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh kawasan kerja.

Menurut Nuryasin dkk., (2016) Memberikan Motivasi terhadap karyawan diharapkan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih efektif. Bagi perusahaan efektivitas kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan erat dengan kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, efektivitas kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan.

Berdasarkan hasil pengamatan karyawan yang terlambat cenderung meningkat setiap bulannya. Bersumber pada informasi kalau karyawan kurang taat kedatangannya. PT. Indomarco Adi Prima menerapkan jam masuk kantor pada jam 08.00 namun pada realitasnya karyawan masih belum dapat tepat waktu, apalagi terjadi kenaikan yang besar serta kala terdapat uraian dari pimpinan sebagian karyawan tidak memperhatikan serta kurang berkontribusi buat memberikan masukan supaya kinerja lebih baik.

Dilihat dari tingkat kegigihan adalah usaha karyawan buat selalu menuntaskan tugas dengan target yang ditetapkan. Dari hasil pengamatan didapatkan permasalahan kalau usaha karyawan belum optimal. Karyawan kurang optimal memprioritaskan pekerjaan serta lebih cenderung menunda pekerjaan lalu pada waktu deadline pekerjaan tidak dapat selesai tepat waktu. Perihal itu menimbulkan pekerjaan tadinya jadi bertumpuk sehingga menghambat buat memenuhi target yang sudah ditetapkan.

Pengaruh Motivasi terhadap kinerja dilakukan oleh peneliti sebelumnya oleh Larasati & Gilang (2016) ditemukan kalau kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi secara pasti dan signifikan. Peneliti lain yang berasal dari Setiawan (2016) juga menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi secara pasti dan signifikan. Tetapi temuan yang diperoleh itu berbeda dari penelitian yang

berasal dari Anisah & Ratnasari (2019) yang menyatakan kalau kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh motivasi dengan signifikan.

Kawasan kerja serta motivasi diharapkan bisa mendorong pegawai guna melakukan yang terbaik dalam menggapai apa yang dicita-citakan lembaga. Hasil kerja pegawai yang optimal terbentuk oleh kawasan kerja serta motivasi tinggi di korporasi untuk melakukan tugas serta tanggung jawab yang diamanahkan oleh perusahaan. Berdasarkan penjabaran uraian sebelumnya, mendorong penulis untuk melakukan riset dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima ?
2. Bagaimana Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima ?
3. Bagaimana Lingkungan kerja serta Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima ?

C. Tujuan Penelitian

1. Guna memahami serta melakukan analisis Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima.
2. Guna memahami serta melakukan analisis Motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima.
3. Guna memahami serta melakukan analisis Lingkungan kerja serta Motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Indomarco Adi Prima.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Untuk penulis dan pembaca hasil penelitian ini diharapkan memberikan pengetahuan lebih mendalam tentang semua variabel yang ada. Sehingga dapat mengaplikasikan semua variabel dalam kegiatan usaha sendiri ataupun pada perusahaan tempat bekerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Adanya riset yang dilakukan ini diharapkan dapat dijadikan masukan serta acuan lembaga dalam membuat keputusan keuangan sehingga dapat membuat nilai perusahaan meningkat.

b. Bagi investor

Dapat memberikan informasi dan masukan untuk pengambilan keputusan dilakukannya investasi di korporasi tertentu.

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa riset sebelumnya yang membahas mengenai kawasan kerja, motivasi serta kinerja pegawai.

1. Arini dkk., (2015) Tujuan yang terdapat di penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kecakapan Kerja dan Dorongan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di PT. Perkebunan Nusantara X. Sampel sebanyak 65 pegawai. Uji asumsi klasik dan analisis linier berganda yang digunakan pada analisis data. Hasil penelitian menunjukkan kalau performa pegawai dipengaruhi dengan pasti oleh dorongan kerja.
2. Aji dkk., (2015) Tujuan yang terdapat di penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT. Perusahaan gas negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah 1 Jakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. Penelitian menggunakan teknik kuantitatif, adalah korelasi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan jika lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Setiawan (2016) Tujuan yang terdapat di penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di

Level Pelaksana Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah Proporsional Random Sampling. Sampel penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana. Pengolahan data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis). Hasil penelitian menunjukkan jika variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Sofyan (2013) Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pegawai BAPPEDA. Penarikan sampel dilakukan dengan metode Stratified Random Sampling adalah dilakukan secara acak pada seluruh Pegawai BAPPEDA Kab. X Pengambilan sampel dilakukan pada 40 Responden dari 59 Pegawai yang tersebar pada beberapa bidang kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, adalah metode yang menggunakan distribusi respon sebagai dasar penentuan nilai skala. Hasil Penelitian menunjukkan kalau koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan kalau lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.
5. Ressa (2017) riset ini bertujuan memahami Pengaruh Dorongan Kerja serta Kawasan Kerja terkait Performa Pegawai. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah non-probability sampling. Data penelitian diambil berdasarkan kuesioner oleh 70 responden. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD.

6. Ali dkk., (2016) Penelitian dengan judul *The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan*. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor IT Park (software house) Peshawar, Pakistan. Data untuk studi penelitian ini dikumpulkan dari Distract Peshawar, Pakistan menggunakan kuesioner struktural. Hasil dari penelitian ini kalau motivasi memainkan peran penting terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja di sektor IT Park (software house) Peshawar, Pakistan.
7. Muchtar (2016) Penelitian dengan judul *The Influence of Motivation and Work Environment on the Performance of employess*. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui kuesioner kepada responden untuk mengetahui tanggapan responden mengenai motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kalau secara simultan termotivasi dan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja lingkungan sebesar 11,5% pada karyawan Universitas PGRI Ronggolawe Tuban.
8. Gachengo & Wekesa (2017) Penelitian dengan judul *Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di National Bank of Kenya. Populasi sasaran terdiri dari pejabat manajemen dan pejabat bawahan yang berjumlah 124. Stratified random sampling diadopsi untuk memilih ukuran sampel 95

responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial dengan bantuan SPSS Versi 21. Hasil penelitian menunjukkan kalau motivasi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja karyawan di National Bank of Kenya.

9. Sandhu dkk., (2017) Penelitian dengan judul *Effect of Employee Motivation on Employee Performance*. Studi ini secara empiris menganalisis peran moderasi dari kebijakan dukungan pemerintah tentang hubungan antara orientasi kewirausahaan, orientasi teknologi dan kinerja usaha kecil dan menengah (UKM) di timur laut Nigeria. Desain / Metodologi. Hasil penelitian menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara EO, TO dan Kinerja UKM.
10. M. Nabi dkk., (2017) Penelitian dengan judul *Impact of Motivation on Employee Performances: A Case Study of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh*. Penelitian berikut adalah penelitian yang dilakukan sendiri tentang bagaimana alat motivasi berdampak pada kinerja karyawan untuk perbaikan. Sampel individu dipilih dan diwawancarai dengan kuesioner yang dikelola sendiri untuk mendapatkan data primer. Analisis data menggunakan metode analisis statistik deskriptif. Hasil Penelitian yang diperoleh menunjukkan kalau jika karyawan termotivasi secara positif.

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam kurun waktu tertentu pada suatu organisasi (Nuryasin dkk., 2016).

Sementara itu, Mangkunegara (dalam Abidin, 2010) berpendapat kalau kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas – tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang sudah diberikan kepadanya. Bisa disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan kepadanya sesuai standar yang ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan di dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Roziqin (dalam Arianto & Kurniawan, 2020) kinerja adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan kalau kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan secara keseluruhan yang dapat digunakan sebagai landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu baik atau sebaliknya.

b. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Ranupandojo dan Husnan (dalam Irmayanti dkk., 2020) Indikator mengukur kinerja karyawan ada 4, adalah:

1. Kualitas kerja merupakan hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan.
2. Kuantitas kerja merupakan banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan bisa terselesaikan.

3. Keandalan merupakan bisa tidaknya diandalkan termasuk dalam mengenai mengikuti instruksi, inisiatif, rajin, serta sikap hati-hati.

4. Sikap, yakni sikap terhadap pegawai perusahaan dan pekerjaan serta kerjasama.

c. Aspek Kinerja Karyawan

Terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Mangkuprawira & Hubeis (dalam Adityawarman dkk., 2016), adalah :

1) Aspek Intrinsik

Aspek personal maupun individual adalah pengetahuan, keahlian (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, serta komitmen yang dimiliki oleh masing-masing individu karyawan.

2) Aspek Ekstrinsik

Aspek kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer serta team leader dalam membagikan dorongan, semangat, arahan, dukungan kerja pada karyawan.

3) Aspek tim,

Aspek tim, meliputi aspek dukungan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap anggota tim, kekompakan dan keeratan pada anggota tim.

4) Aspek sistem,

Aspek sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja ataupun infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

5) Aspek situasional,

Aspek situasional, meliputi tekanan dan perubahan internal dan eksternal.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Afreani dkk., 2019).

Menurut Supardi (dalam Afreani dkk., 2019) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan menurut Dale (dalam Afreani dkk., 2019) Untuk menghasilkan kinerja puncak diperlukan lingkungan kerja yang menyenangkan.

Bisa ditarik kesimpulan dari pendapat tersebut kalau terciptanya suasana kerja sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Septianto, 2010) menyatakan kalau secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 adalah:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (dalam Hendri, 2012) Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (dalam Hendri, 2012) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di

sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (dalam Hendri, 2012) Semua keadaan yang terjalin yang berkaitan dengan ikatan kerja, baik ikatan dengan atasan maupun ikatan dengan bawahan sesama rekan kerja, maupun ikatan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (dalam Sudarmono dkk., 2020) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja.

d. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.

Menurut Susilaningsih dalam (Lukito & Alriani, 2018) keadaan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut.

Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan Menurut Tanjung dalam (Tjibrata dkk., 2017)

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi dapat menggerakkan seluruh kemampuan, menghasilkan keinginan dan meningkatkan kebersamaan.

Malayu S.P dalam Danang (2012:191) motivasi adalah perangsang kemauan daya gerak kemauan bekerja seseorang.

Asa'ad dalam Pasolog (2010:140) motivasi merupakan suatu yang memunculkan semangat atau dorongan kerja.

Dari bermacam penafsiran teori diatas, maka motivasi adalah dorongan yang bisa membangkitkan keinginan kerja karyawan untuk mengawali melakukan pekerjaan sesuai tugas serta tanggung jawabnya.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut David McClelland (dalam Hernanda & Mukzam, 2017) Ada 3 indikator motivasi kerja adalah:

1) *Need for achievement* (kebutuhan berprestasi) Kemampuan karyawan buat mencapai hubungan pada standar yang ditetapkan perusahaan.

2) *Need for power* (kebutuhan kekuasaan) Kebutuhan yang membuat karyawan berperilaku normal dalam melakukan tugasnya.

3) *Need for affiliation* (kebutuhan afiliasi) Keinginan karyawan untuk saling bersahabat serta mengenal lebih jauh teman kerja dalam sebuah perusahaan.

c. Aspek Motivasi Kerja

Menurut Susanti & Siahaan (2017) terdapat aspek yang memotivasi seseorang untuk bekerja :

1) Bonus, Para karyawan wajib diberi jumlah bonus yang lumayan.

2) Insentif, Organisasi pula bisa membagikan insentif semacam tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, serta lain-lain.

3) Insentif Khusus Individu, Perusahaan bisa membagikan insentif khusus kepada individu. Insentif tersebut wajib diberikan kepada karyawan buat turut memberikan saran yang layak serta berharga untuk perusahaan.

4) Status atau Jabatan, Dengan memberikan status yang lebih besar kepada karyawan maka karyawan tersebut merasa termotivasi. Dengan status dan jabatan yang tinggi karyawan lebih suka dan bangga.

5) Apresiasi dan Pengakuan, Karyawan wajib dihargai dari jasa mereka. Karyawan wajib dihargai dari jasa mereka. Pihak yang memiliki wewenang tinggi dapat memberikan pujian.

6) Pendelegasian wewenang, Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan buat melakukan tugas-tugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan, bawahan wajib tahu kalau perusahaan sudah menempatkan kepercayaan pada karyawannya.

7) Kondisi Kerja, Memotivasi karyawan dengan mencermati keadaan kerja semacam fasilitas serta prasarananya.

8) Keamanan Kerja, Jaminan keamanan kerja

9) Job Enrichment, Pengayaan atau perluasan pekerjaan yang melibatkan tugas dan tanggung jawab yang lebih menantang bagi karyawan.

10) Hubungan Cordial atau Ramah, Hubungan yang baik dan sehat harus ada di seluruh organisasi.

11) Faktor-faktor yang lain, Terdapat sebagian Aspek lain untuk memotivasi karyawan: Memberikan pelatihan kepada karyawan, penempatan

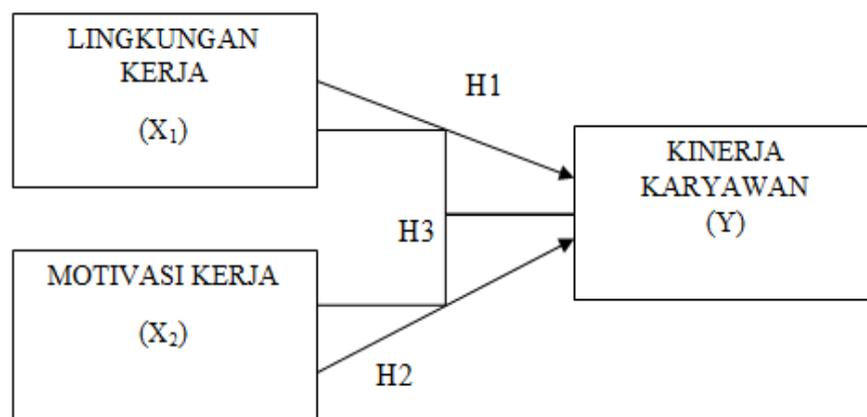
pekerjaan yang layak, promosi yang tepat serta transfer, umpan balik kinerja yang tepat, fasilitas kesejahteraan yang tepat, serta jam kerja fleksibel.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu usaha tersebut adalah mencapai penilaian tertinggi atau penilaian karyawan perusahaan yang sudah ditetapkan. Dengan mencapai penilaian yang ditetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan hasil yang optimal. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki motivasi yang rendah maka dia akan bekerja sesuai dengan kemauannya sendiri serta tidak mencapai penilaian yang diharapkan perusahaan. Supaya karyawan dapat mencapai kinerja tinggi, perihal yang paling utama adalah motivasi dari dalam diri karyawan itu sendiri. Kinerja sebuah perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi karyawan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan tingkat motivasi yang besar, sebaliknya apabila motivasi karyawan rendah akan terjadi penurunan kinerja pada perusahaan tersebut.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

Bersumber pada pembahasan dalam latar belakang, landasan teori, serta kerangka berpikir, hingga perumusan hipotesis yang diajukan untuk diuji kebenarannya dalam penelitian yang dilaksanakan di PT. Indomarco Adi Prima, adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan subjek penelitian

Lokasi penelitian di PT. Indomarco Adi Prima di jalan Ir. Sutami Blok L1-L2, Kompleks Gudang Sungai Cakung, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Indomarco Adi Prima Samarinda.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena informasi yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk digital, data, melalui kuesioner, dokumentasi dan wawancara. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang pada dasarnya menggunakan pertimbangan serta memverifikasi penalaran.

C. Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (dalam Muhammad dkk., 2016) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka dari penjelasan tersebut, Populasi yang ada dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Indomarco Adi Prima pada bagian administrasi, pemasaran, dan operasional dengan jumlah total karyawan sebanyak 64 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiono dalam (Dian dkk., 2018) Jumlah serta Karakteristik yang diperoleh populasi disebut sampel. Penelitian ini menyebarkan 64 kuesioner

melalui Google form. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 64 responden terdiri dari bagian administrasi, pemasaran dan operasional PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda.

3. Teknik pengambilan sampel

Teknik Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, Artinya seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kepada responden, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, terutama untuk kepentingan pengumpulan data sekunder.

Menurut Arikunto (dalam Hartaroe dkk., 2016) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi tidak melebihi 100 responden, maka peneliti memilih 64 responden di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda, yang merupakan 100% dari total populasi. Sehingga metode yang digunakan adalah seluruh populasi tanpa menggunakan sampel penelitian sebagai unit observasi ini disebut teknik sensus.

D. Definisi Operasional Variabel

Sesuai dengan judul penelitian yang penulis pilih, adalah pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima penulis membagi variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel independen adalah Lingkungan kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) dan variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel terikat (Dependen Variabel)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat (Dependen variabel) merupakan kinerja karyawan (Y). Kinerja dalam penelitian ini merupakan bagaimanakah kinerja yang dilakukan oleh karyawan di PT Indomarco Adi Prima bisa dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, sikap, serta keandalan.

2. Variabel Bebas (Independen Variabel)

.1) Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja menunjuk pada suatu yang berada di sekitar serta melingkupi kerja karyawan di kantor. Keadaan lingkungan kerja lebih banyak bergantung serta diciptakan oleh pimpinan. Lingkungan kerja dalam perusahaan, dapat berbentuk: Struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan sarana kerja, serta imbalan (reward system). Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan yang mempengaruhi karyawan pada PT Indomarco Adi Prima dalam melakukan pekerjaannya, baik fisik maupun non fisik. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, serta tersedianya fasilitas kerja.

2) Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai semangat kerja yang terdapat pada karyawan karyawan PT Indomarco Adi Prima yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan. Motivasi kerja dalam penelitian ini merupakan keadaan motivasi kerja karyawan PT Indomarco Adi Prima untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Indikator motivasi kerja yang dipakai dalam penelitian ini adalah Need for achievement

(kebutuhan berprestasi), Need for power (kebutuhan kekuasaan), Need for affiliation (kebutuhan afiliasi).

Tabel 3. 1 Dimensi dan Indikator Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap 	Skala Likert
2.	Lingkungan Kerja (X ₁)	Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersediannya fasilitas kerja 	Sekala Likert
3.	Motivasi kerja (X ₂)	Motivasi adalah semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan prestasi (<i>Need for achievement</i>) 2. Kebutuhan Kekuatan (<i>Need for power</i>) 3. Kebutuhan Hubungan (<i>Need for affiliation</i>) 	Sekala Likert

E. Jenis dan sumber data

Jenis dan sumber datanya, maka pengumpulan dapat digunakan data primer dan data sekunder, adalah:

1. Data primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari responden atau pihak pertama, seperti hasil wawancara serta jawaban kuesioner tentang variabel dan masalah penelitian. Data primer yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara serta penyebaran kuesioner melalui google form kepada karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung diperoleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh pihak lain. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini diperoleh dari bahan-bahan pendukung seperti buku perpustakaan, data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data terhadap suatu penelitian yang akan dilakukan, maka harus memiliki cara atau teknik untuk mendapatkan data atau informasi yang baik dan terstruktur serta akurat, sehingga kebenaran informasi data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan pendapat dari Sugiyono (2010) menerangkan kalau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), *observasi* (pengamatan), dan *kuesioner* (angket), dan gabungan ketiganya.

Menurut Tjetjep (2011) metode observasi adalah metode yang digunakan untuk mengamati sesuatu, seseorang, suatu lingkungan, atau situasi secara tajam dan terperinci, dan mencatatnya secara akurat dengan beberapa cara seperti, observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data yang dipilih dalam penelitian ini adalah dengan teknik *kuesioner* (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan *kuesioner* atau angket yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah *responden* berdasarkan sampel yang sudah ditentukan. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang sudah diajukan.

Berdasarkan rumus yang sudah ditentukan sudah diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan *responden* penelitian adalah sebanyak 64 orang, untuk mempermudah *responden* dalam memberikan tanggapan, maka akan disajikan *kuesioner* dalam bentuk *google form*, yang dapat langsung diisi melalui *link* pada handphone *masing-masing* karyawan perusahaan.

Cara pengisian *kuesioner* adalah dengan menyebarkan *kuesioner* melalui Google Forms melalui alamat website berikut:

<https://forms.gle/KfgyeyF3tRUiS61S9>

G. Teknik Analisis Data

Dilihat dari rumusan masalah pada penelitian ini, maka diketahui kalau sifat dari analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, adalah mengumpulkan, meringkas, menyajikan suatu data untuk memberikan informasi

yang berguna dan sudah menatanya untuk menjadi bentuk data yang siap di analisis, regresi dan uji hipotesis.

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, dan hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang sudah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan *responden*:

Tabel 3.3 Skala Likert Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: data untuk Skala Likert diolah 2021

Selanjutnya adalah menentukan teknik dalam menganalisis data, dari hasil analisis deskriptif yang sudah didapatkan, maka untuk memperoleh hasil data yang diperlukan oleh setiap penelitian adalah dengan menguji validitas, uji reabilitas, uji regresi dan uji hipotesis untuk butir pernyataan yang akan diberikan oleh peneliti kepada setiap responden penelitian, namun sebelumnya akan

dijelaskan terlebih dahulu tentang pengertian dari uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi, dan uji hipotesis dibawah adalah sebagai berikut:

Sebuah hipotesis atau dugaan sementara dapat diterima atau tidak diterima adalah dengan menentukan nilai signifikansi, taraf signifikansi pada penelitian ini adalah mengambil tingkat kesalahan sebesar 5% maka dapat dikatakan taraf signifikansi pada penelitian ini adalah sebesar 0,05 jika hasil uji regresi nanti akan menghasilkan nilai signifikansi $t \leq 0,05$ maka hipotesis diterima adalah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun apabila nilai signifikansi $t \geq 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1. Uji Instrumen

Kesimpulan penelitian yang berupa jawaban atau pemecahan masalah penelitian, dibuat berdasarkan hasil proses pengujian data.

a. Uji Validasi

Selanjutnya yang dilakukan dalam penelitian sesudah mengetahui teknik yang digunakan dalam menganalisis data penelitian, yang dilakukan kemudian adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner, yang pertama dengan menguji validitas tiap butir

pernyataan atas tanggapan *responden* yang sudah didapatkan. Definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti (Sugiyono, 2010)

Sedangkan untuk mengetahui apakah sebuah pernyataan dapat dikatakan valid atau tidak valid, perihal ini dapat dilihat menurut pendapat dari para ahli adalah menurut Ghozali (2011), jika korelasi r hitung positif atau dikatakan lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan yang diuji adalah valid, sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka dapat dikatakan kalau butir pernyataan tersebut tidak valid. Dan pada penelitian ini menggunakan r tabel sebesar 0,5 karena menurut buku Sugiyono (2016), kalau semua butir pertanyaan dapat dikatakan valid jika hasil r hitung $> 0,5$.

Pada pengujian data validitas penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk membantu perhitungan dalam mendapatkan uji data penelitian yang sudah didapatkan dari responden. Sugiyono (2016) berpendapat kalau semua instrumen penelitian dapat dikatakan valid dengan cara membandingkan nilai r hitung dan r tabel, adalah dapat dikatakan kalau instrumen penelitian tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0,5, dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% dan menggunakan taraf signifikansi adalah sebesar 5%.

b. Uji Reliabilitas

Pengertian dari uji reliabilitas menurut para ahli adalah Sugiyono (2010), pengujian instrumen yang dapat dilakukan dengan cara eksternal dan juga secara internal. Pengujian reliabilitas berguna untuk mengetahui tingkat keandalan suatu alat ukur yang digunakan untuk mengukur suatu variabel penelitian. setiap indikator penelitian terdapat dua pernyataan sebagai alternatif jika salah satu

pernyataan tidak valid, jika salah satu butir pernyataan tidak valid, maka pernyataan tersebut tidak dapat perlu diuji lagi untuk pengujian reliabilitasnya.

Berdasarkan pendapat para ahli adalah Arikunto (2016) menjelaskan kalau sebuah pernyataan atau instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai $\alpha_{cronbach} > 0,6$. Pernyataan yang ada pada kuesioner penelitian akan dibuat sangat sederhana supaya mudah dipahami dan di isi dengan jawaban yang diinginkan oleh peneliti. Pada penelitian ini akan menggunakan bantuan aplikasi SPSS dalam melakukan pengujian instrumen untuk mengelola data penelitian dari hasil jawaban responden.

2. Regresi Linier Berganda

Untuk menguji dari tiga variabel maka digunakanlah teknik analisis ini. SPSS diaplikasikan guna mempermudah dalam melakukan analisis ketiga variabel tersebut.

Pada riset ini penganalisaan dengan metode regresi linier berganda berfungsi dalam memahami terdapat atau tidak pengaruh dari kawasan kerja, motivasi dalam kaitannya dengan kinerja karyawan. Keterkaitan itu dihitung dengan persamaan berikut ini :

(Ghozali, 2006)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b₁ = koefisien regresi Lingkungan Kerja

b₂ = koefisien regresi Motivasi Kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

e = variabel intervening / error

3. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilaksanakan guna memahami keadaan informasi yang diperoleh supaya bisa menerapkan model analisis yang sesuai.

a. Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui data yang digunakan pada model, variabel intervening maupun sisa terdistribusi secara normal ataukah tidak. Dilaksanakan dengan menganalisis hasil grafik plot dari pengujian. Kenormalan data bisa terdeteksi dengan menganalisis pola tersebarnya data di garis diagonal maupun melalui pengamatan histogram serta nilai sisa (Ghozali, 2006).

- 1) Apabila penyebaran data terjadi antara sumbu diagonal serta searah dengannya, dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah normal.
- 2) Apabila penyebaran data menjauhi diagonal maupun tidak searah dengannya, dapat dikatakan bahwa model tersebut adalah tidak normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilaksanakan dengan tujuan menganalisa pada model regresi apakah terdapat perbedaan varian nilai sisa pada pemantauan yang satu dengan lainnya. Apabila nilai residual pemantauan tersebut tidak mengalami perubahan, mengindikasikan homoskedastisitas namun apabila terjadi perubahan disebut heteroskedastisitas. Hasil yang baik adalah jika yang terdapat hanya homoskedastisitas bukan heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Guna mengetahui adanya gejala heteroskedastisitas bisa dianalisis melalui grafik *scatterplot* yang dihasilkan pada angka prediksi variabel dependen, adalah disebut ZPRED sedangkan sisanya disebut SRESID. Pendeteksian ini bisa diselenggarakan

dengan menganalisa pola yang terjadi pada *scatterplot* diantara SRESID dengan ZPRED, dengan ketentuan bahwa garis Y merupakan variabel dependen prediksi sedangkan garis X merupakan sisanya (Ghozali, 2006).

c. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dilakukan guna mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel independen yang digunakan. Hasil pengujian dikatakan baik jika tidak terdapat adanya hubungan antara variabel tersebut. Analisisnya bisa dipantau dari angka toleransi yang dihasilkan serta Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (dependen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai dari nilai *tolerance* dan lawannya faktor inflasi varians (Ghozali, 2006).

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai hubungan antara variabel bebas (*independen*) dengan variabel terikat (*dependen*)

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (*independen*) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (*dependen*). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan kalau semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006). Dalam penelitian ini uji statistik F digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), secara simultan terhadap variabel dependen

adalah Kinerja Karyawan (Y). kriteria untuk membuat hipotesis adalah sebagai berikut:

1) Penentuan skor F tabel dengan F hitung

Menggunakan taraf kepercayaan atau p value yaitu 95% dengan angka sig yaitu 5%, apabila $F_{\text{tabel}} < F_{\text{hitung}}$ sehingga $H_1 H_2$ tidak disetujui yang artinya tiap-tiap variabel bebas dengan simultan tidak mempengaruhi variabel terikat yang hasilnya signifikan. Kemudian jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka $H_1 H_2$ diterima yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian ini dilaksanakan guna mengetahui signifikansi korelasi variabel X serta menganalisis apakah semua variabel bebas yang digunakan bisa mempengaruhi variabel terikat secara utuh maupun sebagian (Ghozali, 2006).

1) Menentukan T tabel dan T hitung

Pada riset ini dilakukannya pengujian t adalah untuk menganalisis dampak yang diberikan Motivasi Kerja (X_1) serta Disiplin Kerja (X_2) dengan terpisah terkait variabel Kinerja Pegawai (Y). Dilaksanakan dengan melakukan perbandingan angka T tabel. Jika $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ disertai sig lebih rendah dari 0,5 (5%). Disimpulkan secara sebagian variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dengan signifikan.

c. Koefisien determinasi (Adjusted R square)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan persentase variabel independen secara bersama-sama untuk menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinasi berada di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi

$(R^2) = 1$, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Jika koefisien determinasi $(R^2) = 0$, artinya variabel independen tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Sesudah mendapatkan hasil perhitungan Uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari, Sugiyono (2012) adalah untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Interval Koefisien Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Interval	Keterangan
0 – 0,25	Korelasi Sangat Lemah
$\geq 0,25 - 0,5$	Korelasi Cukup
$\geq 0,5 - 0,75$	Korelasi Kuat
$\geq 0,75 - 1$	Korelasi Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012)

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Indomarco Adi Prima adalah sebuah perusahaan yang tergabung dalam Salim Group yang merupakan unit distribusi dari Indofood yang bergerak dalam bidang distributor bahan pokok. PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda memiliki 1 kantor cabang yang berlokasi / beralamatkan di Jl. Ir. Sutami Blok L1-L2 Komplek Pergudangan Sungai kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur.

Perusahaan yang memberikan solusi pemenuhan kebutuhan pokok pelanggan yang disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan dan dipimpin oleh tim manajemen profesional dengan pengalaman bertahun-tahun dalam bidang distribusi produk dan manajemen rantai pasokan, yang tersebar di seluruh Indonesia, Komitmen perusahaan untuk terus memberikan pelayanan dalam memenuhi kebutuhan konsumen sampai ke pelosok daerah tetap menjadi fokus dalam visi dan misi perusahaan.

PT. Indomarco Adi Prima memiliki karyawan sebanyak 64 orang, terletak di Jl. Ir. Sutami Blok L1-L2 Komplek Pergudangan Sungai kunjang, Kota Samarinda, Kalimantan Timur, merupakan perusahaan yang mengutamakan nilai-nilai berupa : Komitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, Peningkatan Continue memahami perlunya perbaikan berkelanjutan untuk layanan terbaik kepada pelanggan, Team Work percaya pada Kerja Tim, Integritas selalu tampil dengan integritas pantang menyerah merupakan nilai-nilai tersebut selaras dengan Spirit mereka yakni care and can do.

B. Deskripsi Data

1. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin karyawan PT. Cabang Indomarco Adi Prima Samarinda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JenisKelamin	Jumlah	Jumlah
Laki-Laki	49	76,60%
Perempuan	15	23,4%
Total	64	100%

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.1, di antara 64 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Perihal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 15 orang atau 23,4% sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 76,6%.

2. Usia

Tabel berikut menunjukkan karakteristik responden menurut umur karyawan PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda :

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20-30	29	45,30%
31-40	18	28,1%

41-50	11	17.2%
>50	6	9.4%
Total	64	100%

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.2, menunjukkan kalau karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima cabang Samarinda yang berumur pada range 21 – 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (45,3 %), dan usia 31 – 20 tahun jumlahnya 18 orang (28,1 %), pada usia 41 – 50 tahun berjumlah 11 orang (17,2%), sedangkan usia >50 tahun jumlahnya 6 orang (9,4%).

3. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Lingkungan kerja.

Saat membahas tentang lingkungan kerja PT. Indomarco Adi Prima Samarinda merupakan cabang, sehingga hasil kuisisioner ini didasarkan pada 64 tanggapan responden terhadap 5 pernyataan. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban masing-masing responden sehingga untuk melakukan penilaian berdasarkan nilai rata-rata dapat digunakan interval kelas atau panjang kelas, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$P = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

$$5-1 = 4$$

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

Sangat Kurang	1,00 - 1,79
Kurang	1,80 - 2,59
Cukup	2,60 - 3,39
Baik	3,40 - 4,19
Sangat Baik	4,20 - 5,00

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel Lingkungan kerja pada PT. Indomarco cabang Samarinda :

Tabel 4. 3 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Tersedianya Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	1	1,6%	1	
TS	0	0%	0	
N	3	4,7%	9	
S	43	67,2%	172	
SS	17	26,6%	85	
Jumlah	64	100%	267	Tersedianya Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan
Mean Skor			4.17	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4.3, Sebanyak 64 responden memberikan pernyataan kalau responden merasa untuk dapat mendukung kelancaran kerja maka tersedianya lingkungan kerja yang kondusif sudah berjalan baik. Apabila dilihat dari rata-rata 4.17 maka dapat dinyatakan pada interval 3.40-4.19 dengan hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Baik.

Tabel 4. 4 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	1	1,6%	1	
TS	0	0%	0	
N	5	7,8%	15	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman
S	32	50,0%	128	
SS	26	40,6%	130	
Jumlah	64	100%	273	
Mean Skor			4.26	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4.4, Sebanyak 64 responden memberikan pernyataan kalau responden merasa dengan kondisi ruang kerja yang nyaman akan mendorong karyawan lebih giat dalam bekerja. Apabila dilihat dari rata-rata 4.26 maka dapat dinyatakan pada interval 4.20-5.00 dengan hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4. 5 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Adanya hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	4	6,3%	12	Adanya hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja
S	40	62,5%	160	
SS	20	31,3%	100	
Jumlah	64	100%	272	
Mean Skor			4.25	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4.5, Sebanyak 64 responden memberikan pernyataan kalau responden merasa adanya hubungan yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja sudah berjalan sangat baik. Apabila dilihat dari rata-rata 4.25 maka dapat dinyatakan pada interval 4.20-5.00 dengan hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4. 6 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Terjalinnnya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	3	4,7%	9	Terjalinnnya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan
S	47	73,4%	188	
SS	14	21,9%	70	
Jumlah	64	100%	267	
Mean Skor			4.17	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4.6, Sebanyak 64 responden memberikan pernyataan kalau responden merasa terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan sudah berjalan sangat baik. Apabila dilihat dari rata-rata 4.17 maka dapat dinyatakan pada interval 3.40-4.19 dengan hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4. 7 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja sangat membantu pelaksanaan tugas kerja saya”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	5	7,8%	15	Perlengkapan kerja yang ada di bagian tempat saya bekerja sangat membantu pelaksanaan tugas kerja saya
S	40	62,5%	160	
SS	19	29,7%	95	
Jumlah	64	100%	270	
Mean Skor			4.21	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4.7, Sebanyak 64 responden memberikan pernyataan kalau responden merasa dalam membantu pelaksanaan tugas kerja dibutuhkan perlengkapan kerja sudah berjalan sangat baik. Apabila dilihat dari rata-rata 4.21 maka dapat dinyatakan pada interval 4.20-5.00 dengan hasil pada pernyataan ini termasuk dalam kategori Sangat Baik.

Tabel 4. 8 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Lingkungan Kerja di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
X1 . 1	17	43	3	0	1	4.17
X1 . 2	26	32	5	0	0	4.26
X1 . 3	20	40	4	0	0	4.25
X1 . 4	14	47	3	0	0	4.17
X1 . 5	19	40	5	0	0	4.21
Total Rata-Rata						21.06
Rata-rata						4.21

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.8, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Lingkungan kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Sangat Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 4.21 yang berada pada interval 4.20-5.00.

4. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Motivasi kerja.

Saat membahas tentang Motivasi kerja PT. Indomarco Adi Prima Samarinda merupakan cabang, sehingga hasil kuisisioner ini didasarkan pada 64 tanggapan responden terhadap 5 pernyataan. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban masing-masing responden sehingga untuk melakukan penilaian

berdasarkan nilai rata-rata dapat digunakan interval kelas atau panjang kelas, rumusnya adalah sebagai berikut :

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak kelas}}$$

$$P = \frac{4}{5} = 0,8$$

Keterangan :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

$$5 - 1 = 4$$

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

Sangat Kurang 1,00 - 1,79

Kurang 1,80 - 2,59

Cukup 2,60 - 3,39

Baik 3,40 - 4,19

Sangat Baik 4,20 - 5,00

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel Motivasi kerja pada PT. Indomarco cabang Samarinda :

Tabel 4. 9 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menyukai tantangan yang sulit”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	2	3,1%	4	
N	13	20,3%	39	Saya menyukai tantangan yang sulit
S	45	70,3%	180	
SS	4	6,3%	20	
Jumlah	64	100%	243	
Mean Skor			3.79	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.79 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 10 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas ”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	1	1,6%	1	
TS	2	3,1%	4	
N	9	14,1%	27	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang
S	50	78,1%	200	
SS	2	3,1%	10	

Jumlah	64	100%	242	menyelesaikan tugas
Mean Skor			3.78	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.10, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.78 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 11 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menyukai tanggung jawab”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	12	18,8%	36	Saya menyukai tanggung jawab
S	45	70,3%	180	
SS	7	10,9%	35	
Jumlah	64	100%	251	
Mean Skor			3.92	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.92 yang berada pada interval 3.40-4.19.

Tabel 4. 12 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	5	7,8%	10	
N	11	17,2%	33	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja
S	42	65,6%	168	
SS	6	9,4%	30	
Jumlah	64	100%	241	
Mean Skor			3.76	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.76 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 13 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	1	1,6%	2	
N	6	9,4%	18	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi
S	45	70,3%	180	
SS	12	18,8%	60	

Jumlah	64	100%	260
Mean Skor	4.06		

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 4.06 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 14 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Motivasi Kerja di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
X2 . 1	5	31	23	4	1	3.79
X2 . 2	13	47	3	0	1	3.78
X2 . 3	11	47	6	0	0	3.92
X2 . 4	15	41	8	0	0	3.76
X2 . 5	10	39	15	0	0	4.06
Total Rata-Rata						19.31
Rata-rata						3.86

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.14, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Motivasi kerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.86 yang berada pada interval 3.40-4.19

5. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan pada Kinerja.

Saat membahas tentang Kinerja PT. Indomarco Adi Prima Samarinda merupakan cabang, sehingga hasil kuisioner ini didasarkan pada 64 tanggapan responden terhadap 5 pernyataan. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui nilai rata-rata jawaban masing-masing responden sehingga untuk melakukan penilaian berdasarkan nilai rata-rata dapat digunakan interval kelas atau panjang kelas, rumusnya adalah sebagai berikut :

$P =$	<i>Rentang</i>
	<i>Banyak kelas</i>

$P =$	$\frac{4}{5} = 0,8$
-------	---------------------

Keterangan :

P : Panjang Kelas Interval

Rentang : Data terbesar – Data terkecil

$$5 - 1 = 4$$

Banyak kelas : 5

Berdasarkan rumus diatas, maka untuk panjang kelas interval adalah :

Sangat Kurang	1,00 - 1,79
Kurang	1,80 - 2,59
Cukup	2,60 - 3,39
Baik	3,40 - 4,19
Sangat Baik	4,20 - 5,00

Berikut hasil tanggapan dari masing-masing pernyataan responden untuk variabel Kinerja pada PT. Indomarco cabang Samarinda :

Tabel 4. 15 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	11	17,2%	33	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah
S	47	73,4%	188	
SS	6	9,4%	30	
Jumlah	64	100%	251	
Mean Skor			3.92	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.54 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 16 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	9	14,1%	27	Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan
S	46	71,9%	184	
SS	9	14,1%	45	
Jumlah	64	100%	256	
Mean Skor			4.00	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.54 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 17 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	1	1,6%	1	
TS	1	1,6%	2	
N	10	15,6%	30	Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan
S	40	62,5%	160	
SS	12	18,8%	60	
Jumlah	64	100%	253	
Mean Skor			3.95	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.54 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 18 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	

TS	0	0%	0	
N	2	3,1%	6	Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan
S	44	68,8%	176	
SS	18	28,1%	90	
Jumlah	64	100%	272	
Mean Skor			4.25	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.18, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.54 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 19 Pernyataan perihal Tanggapan Responden “Saya memiliki sikap kerja yang positif”.

Pins(1)	Jumlah Tanggapan	Presentase (%)	Skor	Ket
STS	0	0%	0	
TS	0	0%	0	
N	4	6,3%	12	Saya memiliki sikap kerja yang positif
S	45	70,3%	180	
SS	15	23,4%	75	
Jumlah	64	100%	267	
Mean Skor			4.17	

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4,19, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 3.54 yang berada pada interval 3.40-4.19

Tabel 4. 20 Hasil Analisa Tanggapan Responden Terhadap Setiap Pernyataan mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda.

Pernyataan	SS	S	N	TS	STS	Rata-rata
Y . 1	6	47	11	0	0	3.92
Y . 2	9	46	9	0	1	4.00
Y . 3	12	40	10	1	1	3.95
Y . 4	15	45	4	0	0	4.25
Y . 5	17	43	3	0	1	4.17
Total Rata-Rata						20.29
Rata-rata						4.05

Sumber data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.20, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Kinerja di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Samarinda adalah Baik. Perihal ini dapat dilihat dari skor rata-rata pada tabel diatas adalah 4.05 yang berada pada interval 3.40-4.19

Apabila melihat skor rata-rata tanggapan responden yang berada pada angka 4.20 maka perusahaan sudah boleh dikatakan baik tentang pengelolaan kinerja karyawannya sehingga impact nya pun lari ke income perusahaan yang positif.

C. Uji Instrumen

Supaya data yang diperoleh valid dan reliabel maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Pengujian ini dilihat dari valid atau tidaknya data yang diolah. Sugiyono (2012), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan

data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji validitas dilakukan dengan program SPSS V.26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika rhitung positif atau rhitung $>$ rtabel, maka butir pertanyaan tersebut valid.
- Jika rhitung positif atau rhitung $<$ rtabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid

Nilai rhitung dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation penyebaran kuesioner khusus dalam uji validitas dan uji reliabilitas diberikan kepada 64 orang responden dan menetapkan nilai rtabel dari $n - 2$ ($64 - 2$), nilai r tabel dengan ketentuan $df =$ jumlah kasus 62 dan tingkat signifikan sebesar 0,246.

Tabel 4. 21 Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

No Item	Korelasi (r hitung)	Rtabel	Keterangan
Item 1	0.802	0.246	Valid
Item 2	0.739	0.246	Valid
Item 3	0.739	0.246	Valid
Item 4	0.755	0.246	Valid
Item 5	0.638	0.246	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4. 22 Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

No Item	Korelasi (r hitung)	Rtabel	Keterangan
Item 6	0.661	0.246	Valid
Item 7	0.707	0.246	Valid
Item 8	0.678	0.246	Valid

Item 9	0.786	0.246	Valid
Item 10	0.830	0.246	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2021)

Tabel 4. 23 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No Item	Korelasi (r hitung)	Rtabel	Keterangan
Item 11	0.690	0.246	Valid
Item 12	0.747	0.246	Valid
Item 13	0.721	0.246	Valid
Item 14	0.618	0.246	Valid
Item 15	0.668	0.246	Valid

Sumber Data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan kalau semua butir pertanyaan dari variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja (X) Kinerja Karyawan (Y) layak untuk digunakan sebab nilai $r_{hitung} > 0,246$ sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Dari nilai Alpha Cronbach terlihat hasil uji reliabilitas menggunakan program SPSS V.26. Jika Cronbach's Alpha $> r_{tabel}$, dimana r_{tabel} 0,6, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 24 Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan	0,779	Reliabel
Motivasi	0,783	Reliabel
Kinerja	0,714	Reliabel

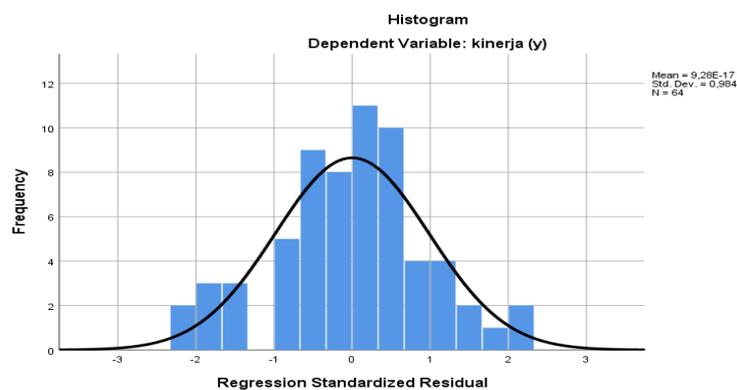
Sumber Data : Data Primer yang diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.24 uji reliabilitas terlihat kalau nilai Cronbach Alpha semua variabel lebih besar dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan kalau tiga variabel eksisting adalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram adalah pengujian dengan menggunakan ketentuan kalau data normal membentuk lonceng. data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data menceng kekanan maupun ke kiri berarti data tersebut tidak berdistribusi secara normal.

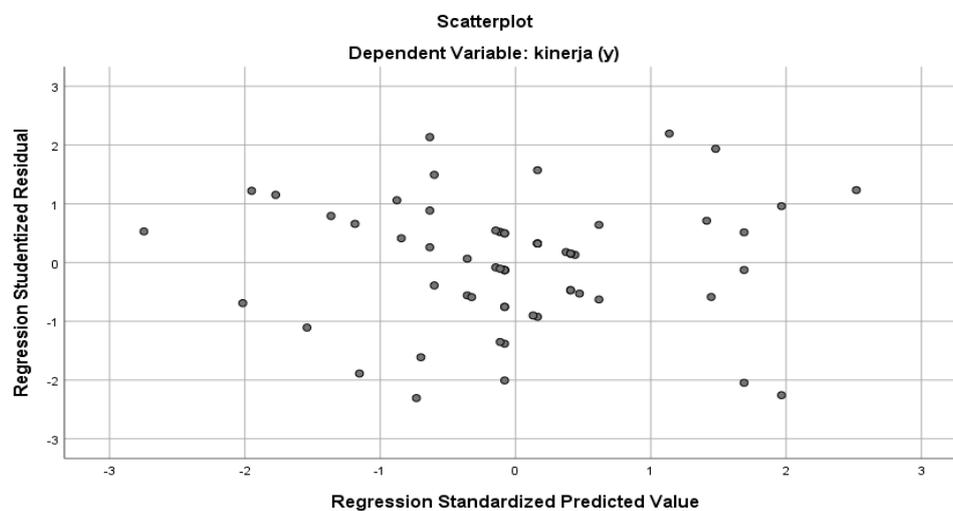


Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Dari Gambar 4.1 terlihat kalau data tersebut memiliki pola seperti lonceng perihal itu menandakan kalau data tersebut berdistribusi secara normal.

E. Uji Heteroskedastisitas

Uji data yang mempunyai nilai sig. kurang dari 0,05 ($\text{sig} < 0.05$) yakni apabila data mempunyai nilai lebih kecil dari nilai sig 0,05 maka data memiliki heteroskedastisitas dan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian dilakukan dengan menggunakan uji glejser, uji glajser adalah salah satu uji statistic yang dilakukan dengan meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai absolut.



Gambar 4. 2 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan kalau tidak terdapat pola yang jelas serta titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

1. Uji Multikolinieritas

Apabila nilai VIF < 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas

Tabel 4. 25 Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8,512	2,163		3,935	0		
1 lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01	0,79	1,266
motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003	0,79	1,266

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Berdasarkan tabel 4.26 nilai VIF berada < 10 dan tolerance lebih dari 0,1 maka dapat ditarik kesimpulan tidak terjadinya multikolinieritas.

F. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 26 Hasil Estimasi Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,512	2,163		3,935	0
1 lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01

motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003
------------------	-------	-------	-------	-------	-------

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Berdasarkan tabel 4.25 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 8.512 + 0.274 X1, - 0.311 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta = 8.512 Jika variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 8.512 dan sebaliknya.

2. Koefisien Lingkungan Kerja X1 Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0.274. Menyatakan kalau setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.274 dan sebaliknya.

3. Koefisien Motivasi Kerja X2 Nilai koefisien motivasi kerja menunjukkan angka sebesar 0.311. menyatakan kalau apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.311.

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas (independen) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen). Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, maka dapat dikatakan kalau semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 27 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	79,696	2	39,848	15,224	,000 ^b
1	Residual	159,663	61	2,617		
	Total	239,359	63			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), motivasi (x2), lingkungan (x1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai Fhitung $15,224 > Ftabel 3,18$ sehingga dapat disimpulkan kalau H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel antara X dan, apakah variabel X1 dan X2 benar benar berpengaruh terhadap variabel secara individual atau parsial (Ghozali, 2006).

Tabel 4. 27 Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,512	2,163		3,935	0

lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01
motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003

a. Dependent Variable: kinerja (y)

Pengaruh pada masing – masing variabel Lingkungan kerja, Motivasi kerja, terhadap Kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan nilai probabilitas dari hasil uji t. Hipotesis diterima apabila nilai probabilitas pada hasil uji t lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

1) Pengaruh Variabel X1 Lingkungan kerja terhadap Y Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui kalau nilai sig untuk Lingkungan kerja sebesar 0.010. Nilai signifikansi $0,010 < 0,05$ dan nilai Thitung $2,663 > T_{tabel} 1,998$ Maka, Perihal ini menunjukkan kalau secara parsial variabel X1 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Y Kinerja Karyawan.

2) Pengaruh Variabel X2 Motivasi kerja terhadap Y Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui kalau nilai sig untuk Motivasi kerja sebesar 0.003. Nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ dan nilai Thitung $3,076 > T_{tabel} 1,998$ Maka, Perihal ini menunjukkan kalau secara parsial variabel X2 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Y Kinerja karyawan.

d. Uji Koefisien determinasi (Adjusted R square)

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel Y

Tabel 4. 28 Uji determinasi R square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	0,333	0,311	1,61785

a. Predictors: (Constant), motivasi (x2), lingkungan (x1)

b. Dependent Variable: kinerja (y)

Terdapat hubungan kuat yang terjadi antar variabel karena berada pada interval $\geq 0,5 - 0,75$ Sugiyono (2012).

Berdasarkan output diatas diketahui nilai R square sebesar 0,333 perihal ini mengandung arti kalau pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y sebesar 33,3% dan sisanya 66,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

G. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data terkait jenis kelamin diketahui dari 64 responden, responden perempuan lebih kecil daripada responden laki-laki. Perihal ini terlihat dari jumlah responden wanita yang berjumlah 15 orang atau 23,4% sedangkan responden laki-laki sebanyak 49 orang atau 76,6%.

Disamping jenis responden berdasarkan analisis data umur karyawan menunjukkan kalau karyawan yang bekerja di PT Indomarco Adi Prima yang berumur pada range 21 – 30 tahun lebih banyak dengan jumlah 29 orang (45,3 %), dan usia 31 – 40 tahun jumlahnya 18 orang (28,1 %), dengan rentang usia 41 – 50 tahun sejumlah 11 pegawai (17,2%), sedangkan usia >50 tahun jumlahnya 6 orang (9,4%).

Berdasarkan analisis data dapat diketahui kalau lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perihal ini menunjukkan kalau dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah juga.

Kondisi kerja yang nyaman dapat menambah performa kerja serta mencegah kejenuhan yang pegawai rasakan. Namun jika kondisi kerja tidak baik akan menyebabkan performa pegawai untuk bekerja semakin rendah dan mengakibatkan kejenuhan yang terus-menerus, yang pastinya akan berdampak terhadap penurunan performa yang bisa menghambat kelancaraan tujuan lembaga.

Perihal ini sesuai dengan teori Menurut Surjosuseno (2015) kalau suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melakukan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan

lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Disamping lingkungan kerja, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dapat diketahui kalau motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terkait kinerja pegawai. Perihal ini mengindikasikan jika dorongan yang tinggi dalam bekerja adalah dimiliki oleh setiap pegawai, dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang profesional, namun jika motivasi pegawai rendah dapat menyebabkan kinerja pegawai yang kurang optimal.

Kebutuhan berprestasi mendesak pegawai dalam mengasah jiwa kreatif mereka serta memusatkan seluruh kecakapan dan usaha pegawai dalam hal menuntaskan kewajiban mereka tepat pada waktunya, yang akhirnya bisa meningkatkan kualitas kerja pegawai. Keinginan untuk menguasai, bisa menghasilkan pegawai yang handal. Keinginan akan kekuasaan mendorong pegawai berlaku sewajarnya dalam pelaksanaan kewajibannya. Keinginan untuk memperoleh kekuasaan atau jabatan yang bagus pada korporasi, memotivasi pegawai untuk bisa dipercaya pada setiap tugas yang perusahaan berikan serta berusaha semaksimalnya untuk menghasilkan kualitas kerja yang optimal. Sehingga jika pegawai memiliki motivasi menguasai ini bisa meningkatkan performa pegawai dalam melakukan pekerjaan. Keinginan untuk menjalin hubungan yang baik dapat pula memberikan pengaruh kinerja pegawai PT Indomarco Adi Prima. Keinginan ini terkait dengan rasa persaudaraan, memiliki sahabat atau teman yang akrab di dalam satu korporasi. Pegawai menggambarkan kebutuhan untuk mempunyai hubungan akrab, dapat bekerjasama dan bersahabat

dengan pegawai lain. Menumbuhkan perilaku baik dengan pegawai lain agar selalu berhasil untuk melakukan kewajiban diperlukan keakraban yang erat, dimana hal ini merupakan kebutuhan untuk berafiliasi.

Perihal ini sesuai dengan teori Menurut Nuryasin dkk., (2016) yang menyatakan kalau motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Hasil penelitian menunjukkan kalau lingkungan kerja serta motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Adi Prima.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Merujuk pada hasil penganalisaan data mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja dan kaitannya dengan kinerja pegawai di PT Indomarco Adi Prima Samarinda penulis menarik beberapa kesimpulan diantaranya:

1. Terdapat pengaruh pasti dan signifikan antara kinerja pegawai dengan lingkungan kerja di PT Indomarco Adi Prima. Perihal ini dibuktikan dengan angka t hitung yaitu 2.663 disertai signifikansi yaitu 0,010 dan taraf keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$), taraf kebebasan $df = n-k = 64-2=62$ didapatkan nilai t tabel yaitu 1.998, maka $2.663 > 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan jika H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi secara pasti dan signifikan di PT Indomarco Adi Prima. Perihal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} yaitu 3.076 disertai signifikansi yaitu 0,003 dan taraf keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) taraf kebebasan dengan $df = n-k = 64-2=62$ didapatkan nilai t tabel yaitu 1.998, maka $3.076 > 1,998$. Sehingga dapat disimpulkan kalau H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Secara bersamaan antara kedua variabel bebas yaitu kawasan kerja dan motivasi bisa mempengaruhi kinerja pegawai. PT Indomarco Adi Prima. Perihal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} yakni 15.224 disertai signifikansi yaitu 0,000 dengan menggunakan f tabel = $(k ; n-k)$, $(2 ; 62)$ diperoleh nilai F Tabel sebesar 0.318, maka $15.224 > 0,318$. Sehingga dapat disimpulkan kalau H_3 diterima dan H_0 ditolak.

B. Keterbatasan

Meskipun penelitian ini sudah melakukan usaha seoptimal mungkin untuk menghindari hal ini dapat mengurangi makna dari hasil penelitian, namun tidak menutup kemungkinan akan terjadi kekurangan dalam melakukan penelitian ini. Kekurangan dan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menggunakan metode kuesioner yang disebar secara tidak langsung dan melalui aplikasi *Google Form*, dan untuk jangkauan untuk memastikan semua sampel mengisi kuesioner secara langsung.
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel adalah Lingkungan kerja (X1) dan Motivasi kerja (X2), sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan saran yang dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan yang berguna bagi pihak-pihak seperti, kampus /akademi, perusahaan yang diteliti, bagi peneliti selanjutnya.

1. Pemimpin sebaiknya senantiasa meningkatkan Lingkungan kerja yang baik dan Memotivasi karyawan sebagai dasar untuk mendukung peningkatan suasana organisasi dan kehidupan kerja perusahaan. Pemimpin harus dapat menjalin komunikasi yang baik dengan bawahannya untuk menciptakan suasana organisasi yang kondusif dan kualitas kerja dan kehidupan yang lebih baik.
2. Serta melakukan peningkatan suasana yang positif dalam organisasi

supaya setiap karyawan merasa nyaman saat bekerja, bebas saat menyampaikan pendapat, serta terdorong untuk mengembangkan ide-ide perusahaan.

Bagi para mahasiswa atau peneliti lainnya, yang ingin melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja, supaya dapat memberikan suatu peluang untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

Daftar Pustaka

- Abidin, N. (2010). "Pengaruh kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor wilayah departemen agama provinsi jawa tengah". *Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 16(1), 38.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember". *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2016). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(1), 34.
- Afreani, Y., Penton, A., & Nurpribadi, G. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Injection PT. Tansri Gani Di Cibitung". 05(2), 7–8.
- Aji, O. A., & Budianto, T. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta". *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 1–3.
- Ali, A., Bin, L. Z., Piang, H. J., & Ali, Z. (2016). "The Impact of Motivation on the Employee Performance and Job Satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan". *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 6(9), 297–310.
- Anisah, T., & Ratnasari, S. L. (2019). "Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam". *Jurnal Bening*, 6(2), 295.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius*, 3(3), 312–321.
- Arini, K. R., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). "Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Administrasi Bisnis*, 22(1), 1–9.
- Dian, A., Muchran, B., & Irwan, Abdullah, D. (2018). "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar". *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69.
- Gachengo, V., & Wekesa, S. (2017). "Influence of motivation on employee performance: a case of national bank of Kenya". *International Journal of Business Management and Social Research*, 3(2), 179–185.
- Gardjito, A. (2014). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand

- Mitra Andalan Surabaya)". *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 13(1), 3–4.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Ud. CJDW Meteseh Kota Semarang". *Jurnal Riset Manajemen*, 82–94.
- Hendri, E. (2012). "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang". *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9(3), 1–16.
- Hernanda, D., & Mukzam, M. D. (2017). "Pengaruh Kebutuhan Prestasi, Kekuasaan, Dan Afiliasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur)". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 42(2), 1–9.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). "Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Muchtar. (2016). "The influence of motivation and work environment". *Sinergi*, 6(2), 27–40.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado the Influence of Work Environment, Compensation and Workload on the Performance of Employees in Dipenda Manado". *Jurnal EMBA*, 45(1), 45–055.
- Nabi, M. N., Islam, M. M., Mahay, T., & Hossain, M. A. Al. (2017). "Impact of Motivation on Employee Performances : A Case Study of". *Arabian Journal of Business and Management Review*, 7(1), 1–8.
- Nuryasin, I., Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)". *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 41(1), 16–24.
- Ressa Farizki, M. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(5), 1–2.
- Riana, D., & Aghata, V. Y. (2016). "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta.” *Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Sandhu, M. A., Iqbal, J., Ali, W., & Tufail, M. S. (2017). “Effect of Employee Motivation on Employee Performance”. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 3(1), 85–100.
- Septianto, D. (2010). “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang”. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 12(1), 1–5.
- Setiawan, K. C. (2016). “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang.” *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53.
- Sofyan, D. K. (2013). “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sudarmono, Apuanor, & Supyandri. (2020). “Kinerja Guru Yang Dipengaruhi Oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Lingkungan Kerja Di Kota Besi”. *Jurnal Paedagogie*, 8(1), 1–8.
- Surjosuseno, D. (2015). “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Ud Pabrik Plastic”. *Hamilton and Hardy's Industrial Toxicology: Sixth Edition*, 3(2), 759–784.
- Susanti, & Siahaan, F. B. (2017). “Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Fuzzy Inference System”. *Jurnal Teknik Komputer*, 3(2), 12–19.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado”. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.

LAMPIRAN

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara

Karyawan PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda

Dengan hormat,

Di tengah kesibukan Bapak/Ibu/Saudara dalam bertugas, perkenankan kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan memberikan sedikit waktu luangnya untuk mengisi kuesioner/angket ini. Pengumpulan data melalui kuesioner ini hanya akan digunakan untuk penelitian kami mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Adi Prima cabang Samarinda”

Dengan segala hormat, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan jawaban sesuai dengan sebenarnya dan lengkap karena jawaban dari Bapak/Ibu/Saudara sangat mendukung keberhasilan penelitian kami. Informasi yang kami dapatkan akan kami jaga kerahasiaannya serta tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu/Saudara.

Atas kesediaan dan kerjasamanya dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya



Muhammad Fikri

LEMBAR KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOMARCO ADI
PRIMA SAMARINDA

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Isilah pernyataan dibawah ini sesuai dengan pemikiran anda dan jujur.

Berikan tanda ceklist (√) di kotak yang sudah disediakan.

STS : Sangat tidak setuju

TS : Tidak setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Kinerja Karyawan (Y)						
	Kualitas kerja	1. Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					
	Kuantitas kerja	2. Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan.					
	Keandalan	3. Saya dapat diandalkan pada setiap tugas yang diberikan.					
	Sikap	4. Saya memahami tugas serta tanggung jawab yang diberikan 5. Saya memiliki sikap kerja yang positif					

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
2.	Lingkungan Kerja (X1)						
	Suasana kerja	1. Tersedianya Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.. 2. Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
	Hubungan dengan rekan kerja	3. Adanya hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja 4. Terjalannya komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan					

	Tersedianya fasilitas kerja	5. Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat saya bekerja sangat membantu pelaksanaan tugas kerja saya.					

No	Indikator	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Motivasi Kerja (X2)						
	<i>Need for achievement</i> (kebutuhan berprestasi)	1. Saya menikmati tantangan yang sulit. 2. Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
	<i>Need for power</i> (kebutuhan kekuasaan)	3. Saya menikmati tanggung jawab.					
	<i>Need for affiliation</i> (kebutuhan afiliasi)	4. Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja 5. Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi					

HASIL TABULASI DATA

No	Kinerja karyawan (Y)					
	Jawaban Pernyataan					
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	3	4	3	3	4	17
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	3	4	4	5	5	21
7	3	4	3	4	4	18
8	5	4	4	5	5	23
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	3	2	4	4	16
13	4	4	3	4	5	20
14	4	5	4	4	5	22
15	4	3	3	3	3	16
16	4	4	5	5	4	22
17	5	5	5	5	5	25
18	3	3	3	5	5	19
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	3	4	4	19
22	4	4	4	4	4	20
23	5	5	5	5	5	25
24	3	3	3	4	4	17
25	3	4	4	4	5	20
26	4	5	5	5	5	24
27	4	4	1	4	4	17
28	4	4	5	5	4	22
29	5	5	4	4	5	23
30	3	4	4	4	4	19
31	3	4	4	5	4	20
32	4	5	4	5	5	23
33	4	3	4	4	3	18
34	3	4	3	4	3	17
35	4	4	4	4	4	20

36	4	4	4	5	4	21
37	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	4	5	21
39	4	4	4	5	4	21
40	4	4	4	5	4	21
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	4	5	4	21
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	5	4	4	21
45	4	4	4	4	4	20
46	4	5	4	4	4	21
47	4	4	5	4	4	21
48	4	4	4	5	4	21
49	4	4	5	4	4	21
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	5	4	4	21
52	4	3	4	4	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	5	4	21
55	3	4	4	4	3	18
56	4	3	4	4	4	19
57	4	4	3	4	4	19
58	4	3	4	4	4	19
59	4	3	4	4	4	19
60	5	5	4	4	5	23
61	4	4	5	4	4	21
62	4	4	4	5	4	21
63	4	4	5	4	4	21
64	4	4	4	4	4	20

No	Lingkungan kerja (X1)					
	Jawaban Pernyataan					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	3	4	4	4	3	18
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	5	5	5	5	24
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25

9	4	5	4	4	4	21
10	4	4	4	4	4	20
11	5	5	4	4	4	22
12	5	5	5	5	3	23
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	4	24
15	4	4	4	3	4	19
16	5	5	5	5	5	25
17	5	5	5	5	5	25
18	5	5	5	5	5	25
19	4	4	4	4	4	20
20	5	5	4	4	3	21
21	5	5	5	5	5	25
22	5	5	5	4	5	24
23	5	3	5	5	5	23
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	3	4	5	20
26	5	5	5	5	5	25
27	1	1	4	4	4	14
28	5	3	4	4	3	19
29	4	4	4	4	5	21
30	4	4	4	5	5	22
31	5	4	4	4	5	22
32	5	5	5	5	5	25
33	3	3	4	4	3	17
34	5	4	5	4	4	22
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	4	4	21
37	4	4	5	4	4	21
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	5	4	5	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	4	4	4	20
42	4	5	4	4	4	21
43	4	4	4	4	4	20
44	4	5	5	4	5	23
45	4	5	4	4	4	21
46	4	5	4	4	4	21
47	4	5	5	4	4	22
48	4	4	3	4	4	19
49	4	5	4	4	4	21
50	4	3	4	3	4	18

51	4	5	5	4	4	22
52	4	4	4	4	4	20
53	3	4	3	3	4	17
54	4	5	4	4	4	21
55	4	5	4	4	4	21
56	4	4	3	4	4	19
57	4	4	4	4	4	20
58	4	3	4	4	4	19
59	4	4	4	4	4	20
60	4	4	4	4	4	20
61	4	4	5	4	4	21
62	4	5	4	4	5	22
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	5	5	22

No	Motivasi kerja (X2)					
	Jawaban Pernyataan					
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
1	4	4	4	4	4	20
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	4	2	3	15
4	4	3	3	2	4	16
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	5	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	5	5	22
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	3	4	5	20
12	3	3	4	2	3	15
13	4	4	3	4	4	19
14	4	4	4	4	3	19
15	4	4	3	2	4	17
16	5	4	4	4	5	22
17	5	5	5	5	5	25
18	3	5	5	5	5	23
19	4	4	3	4	3	18
20	3	3	3	2	2	13
21	4	4	4	5	5	22
22	4	4	4	3	4	19
23	5	3	5	5	5	23
24	2	2	3	3	3	13

25	5	4	4	4	5	22
26	4	4	5	5	5	23
27	4	4	4	4	4	20
28	3	4	4	4	4	19
29	4	4	5	3	4	20
30	4	3	4	4	4	19
31	3	4	4	3	4	18
32	4	4	5	3	5	21
33	3	1	3	3	3	13
34	3	3	3	3	4	16
35	4	4	4	4	4	20
36	3	4	4	4	4	19
37	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	4	4	20
39	4	4	4	4	4	20
40	4	4	3	3	4	18
41	4	4	4	4	4	20
42	4	4	3	4	4	19
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	3	4	19
46	4	4	4	4	4	20
47	4	4	4	4	4	20
48	4	2	4	4	4	18
49	4	4	4	4	4	20
50	3	4	4	4	4	19
51	3	3	4	4	4	18
52	3	4	4	4	4	19
53	3	4	4	3	4	18
54	4	4	4	4	4	20
55	4	3	4	4	4	19
56	4	4	4	3	4	19
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	2	4	4	4	4	18
61	4	4	4	4	4	20
62	4	4	4	4	4	20
63	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	4	20

Hasil uji validitas Kinerja karyawan (Y)

Correlations

		kinerja1	kinerja2	kinerja3	kinerja4	kinerja5	total_skor
kinerja1	Pearson Correlation	1	,463**	,406**	0,199	,348**	,690**
	Sig. (2-tailed)		0	0,001	0,114	0,005	0
	N	64	64	64	64	64	64
kinerja2	Pearson Correlation	,463**	1	,359**	,295*	,513**	,747**
	Sig. (2-tailed)	0		0,004	0,018	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
kinerja3	Pearson Correlation	,406**	,359**	1	,328**	0,185	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,004		0,008	0,144	0
	N	64	64	64	64	64	64
kinerja4	Pearson Correlation	0,199	,295*	,328**	1	,378**	,618**
	Sig. (2-tailed)	0,114	0,018	0,008		0,002	0
	N	64	64	64	64	64	64
kinerja5	Pearson Correlation	,348**	,513**	0,185	,378**	1	,668**
	Sig. (2-tailed)	0,005	0	0,144	0,002		0
	N	64	64	64	64	64	64
total_skor	Pearson Correlation	,690**	,747**	,721**	,618**	,668**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	64	64	64	64	64	64

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

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

Hasil Uji validitas lingkungan kerja (X1)

Correlations

		lingkungan1	lingkungan2	lingkungan3	lingkungan4	lingkungan5	total_skor
lingkungan1	Pearson Correlation	1	,582**	,483**	,500**	,319*	,802**
	Sig. (2-tailed)		0	0	0	0,01	0
	N	64	64	64	64	64	64
lingkungan2	Pearson Correlation	,582**	1	,359**	,344**	,261*	,739**
	Sig. (2-tailed)	0		0,004	0,005	0,037	0
	N	64	64	64	64	64	64
lingkungan3	Pearson Correlation	,483**	,359**	1	,590**	,367**	,739**
	Sig. (2-tailed)	0	0,004		0	0,003	0
	N	64	64	64	64	64	64
lingkungan4	Pearson Correlation	,500**	,344**	,590**	1	,483**	,755**
	Sig. (2-tailed)	0	0,005	0		0	0
	N	64	64	64	64	64	64
lingkungan5	Pearson Correlation	,319*	,261*	,367**	,483**	1	,638**
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,037	0,003	0		0
	N	64	64	64	64	64	64
total_skor	Pearson Correlation	,802**	,739**	,739**	,755**	,638**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	64	64	64	64	64	64

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

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

Hasil uji validitas Motivasi kerja (X2)

Correlations

		motivasi1	motivasi2	motivasi3	motivasi4	motivasi5	total_skor
motivasi1	Pearson Correlation	1	,345**	0,244	,364**	,490**	,661**
	Sig. (2-tailed)		0,005	0,052	0,003	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
motivasi2	Pearson Correlation	,345**	1	,367**	,406**	,467**	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,005		0,003	0,001	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
motivasi3	Pearson Correlation	0,244	,367**	1	,434**	,513**	,678**
	Sig. (2-tailed)	0,052	0,003		0	0	0
	N	64	64	64	64	64	64
motivasi4	Pearson Correlation	,364**	,406**	,434**	1	,591**	,786**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0		0	0
	N	64	64	64	64	64	64
motivasi5	Pearson Correlation	,490**	,467**	,513**	,591**	1	,830**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0		0
	N	64	64	64	64	64	64
total_skor	Pearson Correlation	,661**	,707**	,678**	,786**	,830**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	
	N	64	64	64	64	64	64

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

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

Hasil Uji reliabilitas lingkungan kerja (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,779	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lingkungan1	16,9219	3,057	0,648	0,703
lingkungan2	16,8125	3,075	0,515	0,761
lingkungan3	16,8438	3,436	0,585	0,729
lingkungan4	16,9219	3,565	0,633	0,722
lingkungan5	16,875	3,667	0,442	0,773

Hasil Uji reliabilitas motivasi kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,783	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi1	15,5313	3,713	0,469	0,77
motivasi2	15,5469	3,522	0,52	0,755
motivasi3	15,4063	3,769	0,512	0,758
motivasi4	15,5625	3,075	0,601	0,73
motivasi5	15,2656	3,278	0,715	0,692

Hasil Uji reliabilitas kinerja karyawan (Y)

**Reliability
Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
0,714	5

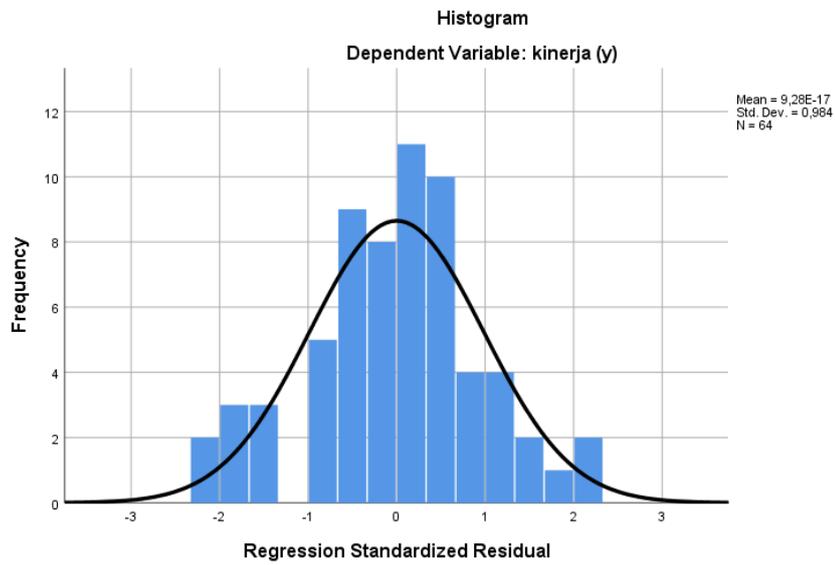
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja1	16,375	2,683	0,507	0,655
kinerja2	16,2969	2,53	0,579	0,626
kinerja3	16,3438	2,261	0,44	0,699
kinerja4	16,0469	2,839	0,416	0,688
kinerja5	16,125	2,714	0,474	0,667

HASIL UJI ASUMSI KLASIK

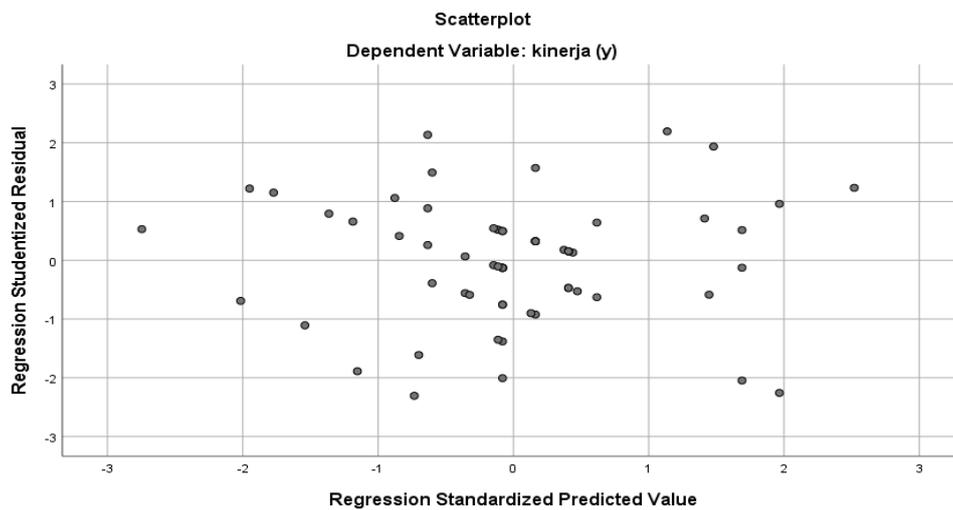
1. Uji Normalitas

Histogram



2. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas



3. Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,512	2,163		3,935	0		
	lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01	0,79	1,266
	motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003	0,79	1,266

HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,512	2,163		3,935	0
	lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01
	motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003

a. Dependent Variable: kinerja (y)

HASIL UJI HIPOTESIS

1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	79,696	2	39,848	15,224	,000 ^b
	Residual	159,663	61	2,617		
	Total	239,359	63			

a. Dependent Variable: kinerja (y)

b. Predictors: (Constant), motivasi (x2), lingkungan (x1)

2. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,512	2,163		3,935	0
	lingkungan (x1)	0,274	0,103	0,313	2,663	0,01
	motivasi (x2)	0,311	0,101	0,362	3,076	0,003

a. Dependent Variable: kinerja (y)

3. HASIL KOEFISIEN DETERMINASI**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,577 ^a	0,333	0,311	1,61785

a. Predictors: (Constant), motivasi (x2), lingkungan (x1)

b. Dependent Variable: kinerja (y)

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Fikri Bagus Wicaksono
 NIM : 17111024310165
 Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Bimbingan Mulai : 01 Februari 2021
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. INDOMARCO ADI PRIMA

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	Senin 01/02/21	Konsul judul atau topik yang mau diangkat (via zoom meeting)	f
2	Jum'at 12/02/21	Konsul Proposal Bab 1 - Revisi 1 (via zoom meeting)	f
3	Senin 15/02/21	Konsul Revisi Ke 2, Bab 1 (penambahan fenomena)	f
4	Selasa 16/02/21	Konsul Revisi bab 1 (Rumusan masalah, Tujuan penelitian - Manfaat penelitian)	f
5	Rabu 17/02/21	Konsul Revisi ke-3 Bab 1 (penambahan penelitian empiris). (via e-mail)	f
6	Jum'at 19/02/21	Konsul proposal Bab 2 (terkait penelitian terdahulu, jumlah dan cara penulisan). (via whatapp)	f
7	Rabu 03/03/21	Konsul proposal Bab 2 (terkait pengutipan dalam buku) (via Whatapp)	f
8	Jum'at 05/03/21	Konsul proposal bab 2 (pengumpulan dan cek proposal) (via e-mail)	f

9	Minggu 07/03/21	Konsul Revisi 1 Bab 2 - Kerangka pikir - hubungan antar variabel - regramasi Penelitian	f
10	Minggu 21/03/21	Konsul bab 3 (via e-mail)	f
11	Senin 12/03/21	Konsul Bab 3 (Pembahasan populasi dan kategori sampel) (via zoom meeting)	f

Samarinda, 23 Maret 2021

Pembimbing,



(Marsidah Nurjalislah, S.E., M.M.)
NIDN. 0015077401



L P P M
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id

SENIN 5/7/21

LEMBAR SARAN DAN PERBAIKAN UJIAN SKRIPSI

Nama: Muhammad Fikri Bagus Wicaksono NIM: 1711024310165

Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Adi prima Cabang Samarinda

1) **Intisari/Abstract**

2) **BAB I/Latar Belakang Masalah**

- Faktor Lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan ditambahkan

3) **BAB II/Tinjauan Teori**

4) **BAB III/Metode Penelitian**

- Definisi Operasional Variabel ditambahkan masing-masing pembahasan
- Definisi Operasional Variabel Motirale diberi jarak

5) **BAB IV/ Hasil Dan Pembahasan**

- Bagian Pembahasan tidak perlu memasukkan hasil dari data spss
- Deskripsi data terkait jenis kelamin, Umur dimasukkan di pembahasan

6) **Saran dan Perbaikan Lain**



L P P M
Lembaga Penelitian dan
Pengabdian pada Masyarakat

Telp. 0541-748511 Fax.0541-766832

Website <http://lppm.umkt.ac.id>

email: lppm@umkt.ac.id



Penguji,

(.....)



UMKT
Program Studi
Manajemen

Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik

Telp: 0541-748511 Fax 0541-746832

Website <http://manajemen.umkt.ac.id>

email: manajemen@umkt.ac.id



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor 036/TEP 1/D 2/C/2021
Lampiran -
Penhal Ijin Penelitian

Samarinda, 03 Rajab 1442 H
15 Februari 2021 M

Kepada Yth
Pimpinan PT Indomarco Adi Prima
Komplek Pergudangan Blok L-1/L-2, Jl. Ir. Sutami, Samarinda
Di -
Tempat

Assalamu' alaikum Wr. Wb

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dengan ini kami memohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk memberikan ijin kepada Mahasiswa yang datanya tersebut dibawah ini

No	Nama Mahasiswa	Jurusan	NIM	Semester
1	Muhammad Fikri Bagus Wicaksono	SDM	17111024310165	VIII (delapan)
2	Muhammad Risoldy	SDM	17111024310144	VIII (delapan)
3	Nuraida	SDM	17111024310088	VIII (delapan)
4	Rostina	SDM	17111024310199	VIII (delapan)
5	Surya Hadi Saputra	SDM	17111024310195	VIII (delapan)

Mereka akan mengadakan penelitian pada Instansi/ Lembaga/ Perusahaan yang Bapak/ Ibu pimpin dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Politik Program Studi Manajemen.

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas barmuan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih

Wassalamu' alaikum Wr. Wb

Ketua

 Ihsan Susila, S.E., M.Si., PhD
 NIDN. 0620107201

Kampus 1, Jl. Ir. H. Juanda No. 15, Samarinda
Kampus 2, Jl. Pahlawan Perintis Kemerdekaan, Samarinda

Dipindai dengan CamScanner



Surat Keterangan

No.118/IAP-SMD/SKP/II/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Oee Hedris AB
 Jabatan : Office Manager, PT.Indomarco Adi Prima Cab. Samarinda

Sehubungan dengan surat dari Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Studi Manajemen, Nomor : 036/FEP.I/D.2/C/2021 Perihal : Ijin Penelitian tertanggal 04 Februari 2020, dengan ini menerangkan bahwa :

No	Nama Mahasiswa	NIM
1	Muhammad Fikri Bagus Wicaksono	17111024310165
2	Muhammad Risaldy	17111024310144
3	Nuraida	17111024310088
4	Rostina	17111024310199
5	Surya Hadi Saputra	17111024310195

Nama tersebut di atas akan mengadakan penelitian di PT. Indomarco Adi Prima dalam rangka penulisan Tugas Akhir pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur Samarinda Fakultas Ekonomi, Hukum, Politik dan Psikologi Studi Manajemen dengan judul penelitian "Variable Independen (X) yaitu Lingkungan, Beban, Motivasi, Disiplin, dan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Karyawan".

Jenis penelitian yang di ambil adalah penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif dipilih karena informasi yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk digital dan data, yang didapat melalui kuesioner, dokumenter dan wawancara.

Demikian surat keterangan ini dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, 16 Februari 2021


 Oee Hedris AB
 Office Manager

PT. INDOMARCO ADI PRIMA

HEAD OFFICE :

Sudirman Plaza
 Indofood Tower, 19th Floor
 J. Jend. Sudirman Kav. 78 - 78
 Jakarta 12915, Indonesia

T. +6221 5795 8002
 F. +6221 5793 7528 - 29
 www.indofood.co.id

BRANCH OFFICE

J. Ir. Sutami Blok Lt. L2
 Komp. Pengedeng Sari Kumpang
 Samarinda

T. + 0541 272 21213
 F. + 0541 272 215



PENGARUH LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT. INDOMARCO ADI PRIMA
CABANG SAMARINDA

by Muhammad Fikri Skr2708

Submission date: 27-Aug-2021 10:57AM (UTC+0700)

Submission ID: 1636625153

File name: skripsi_muhammad_fikri_1.docx (199.47K)

Word count: 10703

Character count: 65480

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOMARCO ADI
PRIMA CABANG SAMARINDA

ORIGINALITY REPORT

48%	47%	17%	21%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	5%
2	repository.uma.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.uny.ac.id Internet Source	3%
4	repository.widyatama.ac.id Internet Source	2%
5	docobook.com Internet Source	2%
6	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	2%
7	www.scribd.com Internet Source	1%
8	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%