

## **SKRIPSI**

# **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRASURYA ABADI DI RANGKASBITUNG**

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh Gelar Sarjana  
Manajemen Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (FEB)  
Universitas La Tansa Mashiro



Oleh :

**Ahmad Nopiana**  
19111217

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS (FEB)  
UNIVERSITAS LA TANS MASHIRO  
RANGKASBITUNG  
2023M/1445H**

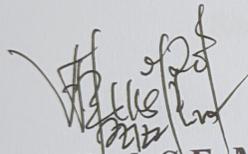
## LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama : Ahmad Nopiana  
Npm : 19111217  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentrasurya Abadi Di Rangkasbitung

Skripsi ini telah disetujui untuk dijadikan dalam Ujian Sidang Skripsi

Rangkasbitung, Agustus 2023

Pembimbing I



Euis Ajizah S.E., M.M  
NIDN.0429018404

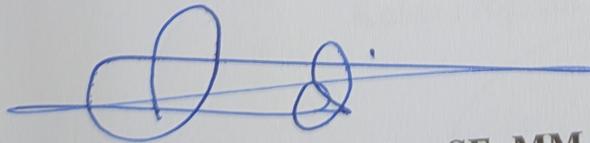
Pembimbing II



Pipin Suryanisari S.E., M.M  
NIDN.0407037605

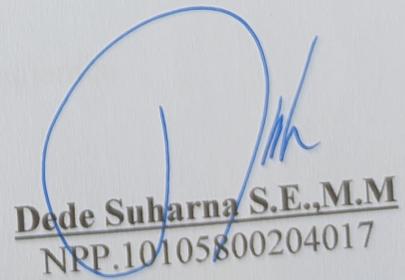
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas La Tansa Mashiro



Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE., MM  
NPP.223067408988004

Ketua Program Studi Manajemen



Dede Suharna S.E., M.M  
NPP.10105800204017

## LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

Nama : Ahmad Nopiana

NPM : 19111217

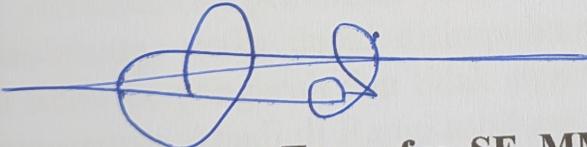
Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentrasurya Abadi Di Rongkasbitung

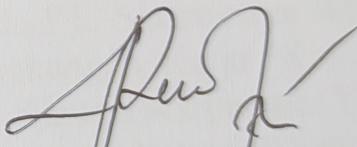
Skripsi ini telah diujikan dalam ujian sidang skripsi dan dinyatakan **LULUS**

Rongkasbitung, September 2023

Penguji I

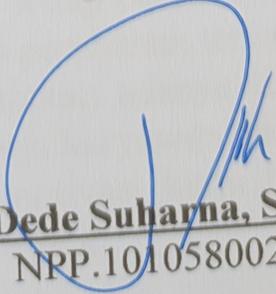
  
**Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, SE.,MM**  
NIDN.042306742

Penguji II

  
**Furniawan, SE.,MM**  
NIDN.0412109301

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

  
**Dede Suharna, SE.,MM**  
NPP.10105800204017

## ABSTRAK

Ahmad Nopiana 19111217, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung

Permasalahan pada penelitian ini yaitu terkait lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung, Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung dan Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung 2023 sebanyak 64 orang. Teknik pengambilan sampel *Nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 64 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, studi kepustakaan, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinieritas dan uji autokorelasi), uji analisis data (analisis regresi linear berganda, uji korelasi, uji koefisien determinasi) dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung, maka dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Artinya setiap perubahan pada lingkungan kerja, maka akan meningkatkan perubahan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Artinya bahwa setiap perubahan pada motivasi kerja, maka akan meningkatkan perubahan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Artinya bahwa setiap perubahan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka akan meningkatkan perubahan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya tingkat hubungan yang rendah antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan adanya tingkat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

**Kata Kunci : Lingkungan, Motivasi dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

Ahmad Nopiana 19111217, *The Influence of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Sentrasurya Abadi in Rangkasbitung.*

*The problem in this study is related to the work environment and work motivation on employee performance at PT. Eternal Centrasurya in Rangkasbitung. This study aims to determine: The influence of the work environment on employee performance at PT. Sentrasurya Abadi in Rangkasbitung, Effect of work motivation on employee performance at PT. Sentrasurya Abadi in Rangkasbitung and Effect of work environment and work motivation on employee performance at PT. Eternal Centrasurya in Rangkasbitung.*

*The research method used in this research is quantitative method. The population used in this study are employees of PT. Eternal Sentrasurya in Rangkasbitung 2023 as many as 64 people. The sampling technique is non-probability sampling, namely saturated sampling where the entire population is used as a sample, namely as many as 64 respondents. Data collection techniques used were observation, literature study, questionnaires and documentation. Data analysis techniques used research instrument tests (validity and reliability tests), classical assumption tests (normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test and autocorrelation test), data analysis tests (multiple linear regression analysis, correlation test, coefficient of determination test) and test hypothesis (t test and F test).*

*Based on research conducted at PT. Sentrasurya Abadi in Rangkasbitung, it can be concluded that: Work Environment (X1) partially has no effect and is not significant on Employee Performance (Y) at PT. Abadi Solar Center in Rangkasbitung. This means that every change in the work environment will increase changes in employee performance. Work Motivation (X2) partially has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Abadi Solar Center in Rangkasbitung. This means that every change in work motivation will increase changes in employee performance. Work Environment (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT. Abadi Solar Center in Rangkasbitung. This means that every change in the work environment and work motivation will increase changes in employee performance.*

*The research results show that there is a low level of relationship between the work environment and employee performance and there is a strong level of relationship between the work environment and work motivation on employee performance at PT. Sentrasurya Abadi in Rangkasbitung.*

**Keywords: Environment, Motivation and Performance**

## **LEMBAR PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ahmad Nopiana  
NPM : 19111217  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa SKRIPSI yang berjudul :

**“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentrasurya Abadi Di Rangkasbitung”.**

1. Merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukan merupakan hasil plagiat dan penjiplakan terhadap karya orang lain, serta semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.
2. Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya mengizinkan dan menyetujui untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas La Tansa Mashiro sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila dikemudian hari terhadap ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan ijazah yang telah saya peroleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas La Tansa Mashiro.

Rangkasbitung, September 2023

**(Ahmad Nopiana)**

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir dalam rangka Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Kh.Soleh Rosyad, S.Ag. M.M. Selaku Rektor Universitas La Tansa Mashiro.
2. Ibu Dr. Hj. Zakiyya Tunnufus, S.E.,M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas La Tansa Mashiro.
3. Bapak Dede Suharna, S.E.,M.M. Ketua Program Studi Manajemen Universitas La Tansa Mashiro.
4. Ibu Euis Ajizah, SE.,MM sebagai pembimbing I dan Ibu Pipin Suryanisari S.E.,M.M sebagai pembimbing II, yang telah memberikan dorongan dan bimbingan serta saran-saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
5. Seluruh staf administrasi fakultas ekonomi Universitas La Tansa Mashiro, yang telah memberikan dukungan dan kerja samanya sejak awal perkuliahan sampai dengan selesai.
6. Manajemen serta seluruh karyawan PT. Sentrasurya Abadi, yang telah memberikan data yang dibutuhkan penulis.
7. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan semangat dan dukungan serta motivasi yang tak henti – hentinya.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak sekali kekurangan dan jauh dari kata sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan peneliti. Oleh karena itu penulis mengharapkan adanya kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan dimasa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, khususnya bagi penulis, umumnya bagi para pembaca Aamiin.

Rangkasbitung, Juni 2023  
Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>Hal</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Pembatasan Masalah.....	11
1.4 Perumusan Masalah .....	12
1.5 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian.....	12
1.5.1 Tujuan .....	12
1.5.2 Kegunaan .....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>15</b>
2.1 Deskripsi Teori .....	15
2.1.1 Teori Dasar ( <i>Grand Teory</i> ) .....	15
2.1.2 Kinerja Karyawan ( Y ).....	15
2.1.3 Lingkungan Kerja ( X <sub>1</sub> ).....	24
2.1.4 Motivasi Kerja ( X <sub>2</sub> ) .....	31
2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....	34
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	43
2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	43
2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	43
2.3.3 Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.....	44
2.4 Kerangka Pemikiran .....	44
2.5 Hipotesis Penelitian .....	47

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>48</b>
3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	48
3.1.1 Tempat .....	48
3.1.2 Waktu.....	48
3.2 Metode Penelitian .....	49
3.3 Populasi dan Teknik Sampling .....	50
3.3.1 Populasi.....	50
3.3.2 Sampling .....	51
3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	51
3.5 Instrumen Penelitian .....	54
3.6 Uji Coba Instrumen.....	55
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	57
3.8 Teknik Analisis Data .....	59
3.8.1 Uji Prasyarat Analisis Data .....	59
3.8.2 Uji Analisis Data.....	62
3.8.3 Uji Hipotesis .....	64
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>67</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	67
4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	67
4.1.2 Deskripsi Statistik Data Penelitian .....	68
4.1.3 Uji Instrumen .....	74
4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	102
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis .....	106
4.2 Pembahasan .....	112
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>116</b>
5.1 Kesimpulan.....	116
5.2 Saran.....	116
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Penjualan Unit Motor PT. Sentrasurya Abadi Tahun 2020-2022 .....	5
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	40
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Populasi Penelitian.....	50
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	52
Tabel 3.4 Instrumen penelitian.....	54
Tabel 3.5 Pengukuran Skala Likert.....	58
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi .....	63
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	70
Tabel 4.3 Deskriptif statistik variabel lingkungan kerja .....	70
Tabel 4.4 Deskriptif Statistik variabel motivasi kerja.....	72
Tabel 4.5 Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan .....	73
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	75
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2).....	75
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	76
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) .....	77
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2) .....	77
Tabel 4.12 Jawaban Kuesioner .....	78
Tabel 4.13 Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.1 .....	79
Tabel 4.14 Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.2 .....	80
Tabel 4.15 Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.3 .....	81
Tabel 4.16 Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.4 .....	82
Tabel 4.17 Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.5 .....	83
Tabel 4.18 Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.6 .....	84
Tabel 4.19 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	85
Tabel 4.20 Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.1 .....	86
Tabel 4.21 Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.2 .....	87
Tabel 4.22 Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.3 .....	88
Tabel 4.23 Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.4 .....	89
Tabel 4.24 Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.5 .....	90
Tabel 4.25 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X1) .....	91
Tabel 4.26 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.1 .....	92
Tabel 4.27 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.2 .....	93
Tabel 4.28 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.3 .....	94
Tabel 4.29 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.4 .....	95
Tabel 4.30 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.5 .....	96
Tabel 4.31 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.6 .....	97

Tabel 4.32 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.7 .....	98
Tabel 4.33 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.8 .....	99
Tabel 4.34 Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.9 .....	100
Tabel 4.35 Rekapitulasi Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2) .....	101
Tabel 4.36 Uji Normalitas Secara Parsial .....	102
Tabel 4.37 Uji Normalitas Secara Simultan.....	103
Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinearitas .....	105
Tabel 4.39 Hasil Uji Autokorelasi .....	105
Tabel 4.40 Hasil Regresi Linear Berganda .....	106
Tabel 4.41 Hasil Uji Korelasi Secara Parsial .....	107
Tabel 4.42 Hasil Uji Korelasi Secara Simultan .....	108
Tabel 4.43 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	109
Tabel 4.44 Hasil Uji t.....	110
Tabel 4.45 Hasil Uji F.....	112

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik Target Penjualan dan Total Penjualan PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung Tahun 2020 – 2022.....	6
Gambar 1.2 Target Penjualan Dan Total Penjualan Bulanan Tahun 2020 PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung .....	6
Gambar 1.3 Target Penjualan Dan Total Penjualan Bulanan Tahun 2021 PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung .....	7
Gambar 1.4 Target Penjualan Dan Total Penjualan Bulanan Tahun 2022 PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung .....	7
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	47
Gambar 3.1 Kantor PT. Sentrasurya Abadi .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung .....	68
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Jenis Kelamin .....	69
Gambar 4.3 Karakteristik Berdasarkan Umur.....	70
Gambar 4.4 Histogram Variabel Kinerja Karyawan.....	71
Gambar 4.5 Histogram variabel Lingkungan Kerja.....	72
Gambar 4.6 Histogram Variabel Motivasi Kerja (X2).....	73
Gambar 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	104



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya.

PT. Sentrasurya Abadi merupakan perusahaan penjualan yang bergerak sebagai dealer resmi penjualan, suku cadang, servis sepeda motor Honda dibawah naungan PT. Astra Honda Motor (AHM) Indonesia, yang berdiri pada tanggal 26 April 2005.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia ( tenaga kerja ) yang berkualitas dan berintegritas, tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau tidaknya sebuah perusahaan dimasa yang akan datang, karena peran sumber daya manusia atau tenaga kerja yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengatur jalannya sebuah perusahaan. Tanpa adanya para tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1992) dalam Agora (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Ferawati, 2017)

Menurut Rivai (2006) dalam Muhammad Busro (2018:88) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Salah satu peran penting yang harus ditekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan (Iis Rahayu, Erwin Syahputra, 2021).

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Suratman Hadi, 2019). Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Menurut Saydam (2000:226) dalam (Suratman Hadi, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan

itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara maksimal dengan di dukung lingkungan kerja yang sesuai. Hal tersebut juga berlaku pada PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung, yang dimana kita ketahui bahwa PT. Sentrasurya Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif. Sebagai salah satu perusahaan Otomotif ternama, PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung berusaha menjaga kinerja karyawannya dengan cara menjaga lingkungan kerja yang nyaman bagi para tenaga kerja sehingga akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja itu sendiri.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung yaitu dapat memberikan pemeliharaan lingkungan kerja yang cukup baik dimana yang sudah diterapkan di perusahaan tersebut dalam memberikan pelayanan dibidang otomotif.

Selain lingkungan kerja, para tenaga kerja juga membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga membuat semangat dalam melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik di dalam perusahaan.

Motivasi merupakan suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ketercapainya tujuan

tertentu, jika berhasil dicapai, akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Mundar, 2010) dalam (Iis Rahayu, Erwin Syahputra, 2021)

Menurut Darmawan (2007) dalam (Reichenbach et al., 2019) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Suparyadi (2015:417) motivasi adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan ( karsa ) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau intensif tertentu.

Keberhasilan tergantung dari perilaku karyawan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu perusahaan harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memberi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan dengan sendirinya. Hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

berdasarkan hasil pengamatan lingkungan pada PT. Sentrasurya Abadi kurang menunjukkan kenyamanan pada para karyawan untuk lingkungan perusahaan, karena disebabkan ruangan yang bersifat terbuka menyebabkan lingkungan perusahaan yang panas dan juga kurangnya alat – alat pendingin ruangan, sehingga membuat kinerja para karyawan kurang maksimal.

Permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut ialah lingkungan kerja di dalam PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung dapat dinilai masih kurang ideal untuk digunakan bekerja secara maksimal. Tata ruangan terlihat kurang nyaman satu gedung yang tidak terlalu besar diisi oleh beberapa divisi. Suasana kerja yang panas karena gedung yang bersifat terbuka dan kurangnya alat pendingin ruangan menyebabkan suhu ruangan panas, akibatnya kinerja karyawan pun menurun.

**Tabel 1.1**

**Data Penjualan Unit Motor PT. Sentrasurya Abadi Tahun 2020-2022**

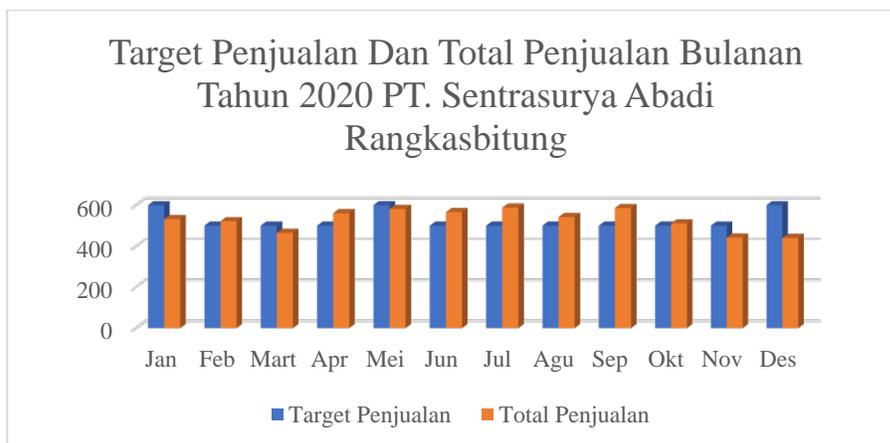
No.	Bulan	Target penjualan (Unit)			Total penjualan (Unit)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Januari	600	600	600	532	440	480
2.	Februari	500	500	500	522	456	475
3.	Maret	500	500	500	465	478	415
4.	April	500	500	600	561	548	650
5.	Mei	600	600	500	582	580	568
6.	Juni	500	500	500	566	520	479
7.	Juli	500	500	500	588	574	520
8.	Agustus	500	500	500	542	461	534
9.	September	500	500	500	586	481	514
10.	Oktober	500	500	500	511	600	601
11.	November	500	500	500	442	450	535
12.	Desember	600	600	600	440	440	567
<b>Total</b>		<b>6.300</b>	<b>6.300</b>	<b>6.300</b>	<b>6.337</b>	<b>6.028</b>	<b>6.338</b>

*Sumber : PT. Sentrasurya Abadi*

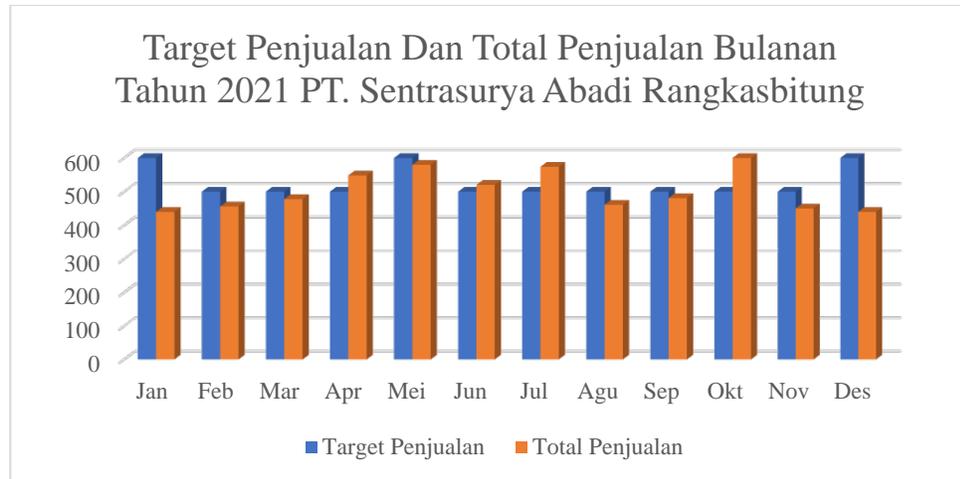


**Gambar 1.1**  
**Grafik Target Penjualan dan Total Penjualan PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung Tahun 2020 - 2022**

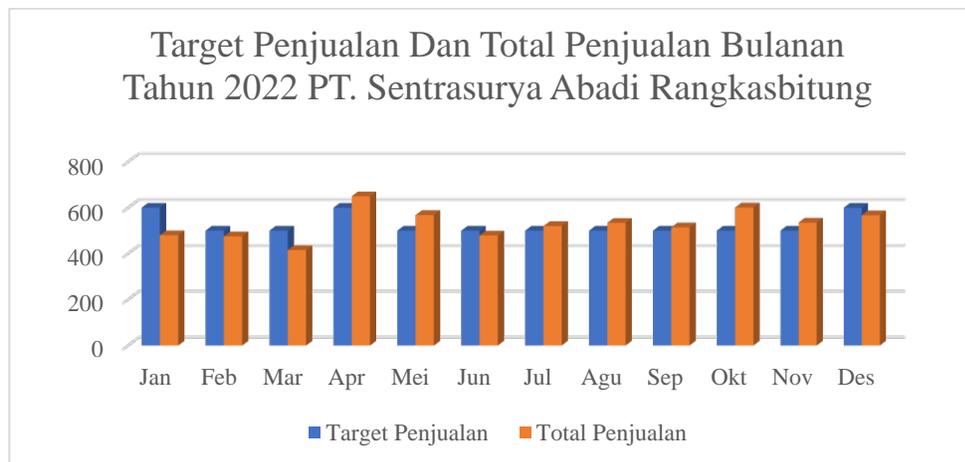
Berdasarkan data tabel 1.1, penjualan selama 3 tahun terakhir yaitu tahun 2020,2021 dan 2022. Terjadinya masalah pada tahun 2021 yaitu tidak tercapainya target tahunan yang ditargetkan sebanyak 6.300 unit yang terjual sebanyak 6.028 unit. Jadi target yang tidak tercapai sebanyak 276 unit atau sebesar 4%.



**Gambar 1.2**  
**Target Penjualan Dan Total Penjualan Bulanan Tahun 2020 PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung**



**Gambar 1.3**  
**Target Penjualan Dan Total Penjualan Bulanan Tahun 2021 PT.**  
**Sentrasurya Abadi Rangkasbitung**



**Gambar 1.4**  
**Target Penjualan Dan Total Penjualan Bulanan Tahun 2022 PT.**  
**Sentrasurya Abadi Rangkasbitung**

Pada 3 tahun terakhir yaitu bulan januari target penjualan yaitu sebanyak 600 unit. Total penjualan pada januari tahun 2020 sebanyak 532 unit, tahun 2021 sebanyak

440 unit dan 2022 sebanyak 480 unit. Jadi target yang tidak tercapai pada bulan januari 2020 sebanyak 68 unit (11%), januari 2021 sebanyak 160 unit (26%) dan januari 2022 sebanyak 120 unit (20%).

Pada 3 tahun terakhir yaitu bulan february target penjualan yaitu sebanyak 500 unit. Total penjualan pada february tahun 2020 sebanyak 522 unit, tahun 2021 sebanyak 465 unit dan tahun 2022 sebanyak 475 unit. Jadi target penjualan pada bulan february 2020 melebihi target penjualan sebanyak 22 unit (3%) sedangkan pada tahun 2021 dan 2022 tidak mencapai target yaitu tahun 2021 sebanyak 35 unit (7%) dan tahun 2022 sebanyak 25 unit (5%).

Pada 3 tahun terakhir yaitu bulan maret target penjualan yaitu sebanyak 500 unit. Total penjualan pada bulan maret 2020 sebanyak 465 unit, tahun 2021 sebanyak 478 unit dan tahun 2022 sebanyak 415 unit. Jadi target penjualan pada 3 tahun terakhir tidak tercapai yaitu pada bulan maret tahun 2020 sebanyak 35 unit (7%), tahun 2021 sebanyak 28 unit (5%) dan tahun 2022 sebanyak 85 unit (17%).

Pada 3 tahun terakhir yaitu bulan mei target penjualan yaitu sebanyak 600 unit untuk bulan mei tahun 2020, 2021 dan 500 unit untuk bulan mei tahun 2022. Total penjualan pada bulan mei 2020 sebanyak 582 unit, tahun 2021 sebanyak 580 unit dan tahun 2022 sebanyak 568 unit. Jadi target penjualan pada tahun 2020 dan 2021 tidak mencapai target yaitu bulan mei 2020 sebanyak 18 unit (3%) dan tahun 2021 sebanyak 20 unit (3%).

Pada 3 tahun terakhir yaitu bulan juni target penjualan yaitu sebanyak 500 unit. Total penjualan pada bulan juni 2020 sebanyak 566 unit, tahun 2021 sebanyak 520

unit dan tahun 2022 sebanyak 479 unit. Jadi pada bulan juni tahun 2022 tidak mencapai target sebanyak 21 unit (4%).

Pada 3 tahun terakhir pada bulan agustus target penjualan yaitu sebanyak 500 unit. Total penjualan pada bulan agustus tahun 2020 sebanyak 542 unit, tahun 2021 sebanyak 461 unit dan tahun 2022 sebanyak 534 unit. Jadi pada bulan agustus tahun 2021 tidak mencapai target penjualan sebanyak 39 unit (8%).

Pada 3 tahun terakhir pada bulan september target penjualan yaitu sebanyak 500 unit. Total penjualan pada bulan september tahun 2020 sebanyak 586 unit, tahun 2021 sebanyak 481 unit dan tahun 2022 sebanyak 514 unit. Jadi pada bulan september tahun 2021 tidak mencapai target penjualan sebanyak 19 unit (4%).

Pada 3 tahun terakhir pada bulan november target penjualan yaitu sebanyak 500 unit. Total penjualan pada bulan november tahun 2020 sebanyak 442 unit, tahun 2021 sebanyak 450 unit dan tahun 2022 sebanyak 535 unit. Jadi pada bulan november tahun 2020 dan 2021 tidak mencapai target penjualan yaitu tahun 2020 sebanyak 58 unit (11%) dan tahun 2021 sebanyak 50 unit (10%).

Pada 3 tahun terakhir pada bulan desember target penjualan yaitu sebanyak 600 unit. Total penjualan pada bulan desember 2020 sebanyak 440 unit, tahun 2021 sebanyak 440 unit dan tahun 2022 sebanyak 567 unit. Jadi pada bulan desember tahun 2020, 2021 dan 2022 tidak mencapai target penjualan pada tahun 2020 sebanyak 160 unit (26%), tahun 2021 sebanyak 160 unit (26%) dan tahun 2022 sebanyak 33 unit (5%).

Dengan melihat permasalahan yang ada pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung pada 3 tahun terakhir, maka penulis tertarik dengan mengambil perhatian dalam penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Target penjualan tahunan pada tahun 2021 tidak tercapai sebanyak 276 unit (4%).
2. Target penjualan bulanan pada 3 tahun terakhir bulan januari tidak mencapai target penjualan yaitu tahun 2020 sebesar 11%, tahun 2021 sebesar 26% dan tahun 2022 sebesar 20%.
3. Target penjualan bulanan pada 3 tahun terakhir bulan february tahun 2021 dan 2022 tidak mencapai target yaitu tahun 2021 sebesar 7% dan tahun 2022 sebesar 5%.
4. Target penjualan bulanan pada 3 tahun terakhir bulan maret tidak mencapai target yaitu tahun 2020 sebesar 7%, tahun 2021 sebesar 5% dan tahun 2022 sebesar 17%.
5. Target penjualan bulanan 3 tahun terakhir bulan mei tahun 2020 dan 2021 tidak mencapai target yaitu tahun 2020 sebesar 3% dan tahun 2021 sebesar 3%.
6. target penjualan bulanan 3 tahun terakhir bulan juni tahun 2022 tidak mencapai target sebesar 4%.a
7. Target penjualan bulanan 3 tahun terakhir bulan agustus 2021 tidak mencapai target sebesar 8%.
8. Target penjualan bulanan 3 tahun terakhir bulan september 2021 tidak mencapai target sebesar 4%.

9. Target penjualan bulanan 3 tahun terakhir bulan november 2020 dan 2021 tidak mencapai target yaitu tahun 2020 sebesar 11% dan tahun 2021 sebesar 10%.
10. Target penjualan bulanan 3 tahun terakhir bulan desember tidak tercapai yaitu tahun 2020 sebesar 26%, tahun 2021 sebesar 26% dan tahun 2022 sebesar 5%.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, untuk itu peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dengan indikator (penerangan, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, suara/kebisingan), dan variabel Motivasi Kerja (X2) dengan indikator (kebutuhan untuk mengembangkan kreatifitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerjasama, keinginan bekerja lebih baik dari orang lain, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggungjawab, kebutuhan untuk memimpin dan bersaing). Variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dengan indikator (kualitas, kuantitas, waktu, penekanan biaya, pengawasan, hubungan antar karyawan, kepemimpinan, Prakarsa). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini *Nonprobability sampling* yaitu *sampling* jenuh sebanyak 64 responden. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini sekitar enam bulan yaitu dari bulan februari s/d agustus 2023. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda.

#### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang dibahas pada penelitian ini adalah :

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung ?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung ?

#### **1.5 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **1.5.1 Tujuan**

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

### **1.5.2 Kegunaan**

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi pihak perusahaan, peneliti, dan masyarakat. Adapun kegunaan atau manfaat yang didapatkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Aspek Teoritis**

Manfaat teoritis yaitu untuk memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian lain dalam melakukan penelitian lain sejenis dalam rangka meningkatkan kemampuan memecahkan masalah perusahaan.

#### **2. Aspek Praktis**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung untuk mempelajari sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melakukan pekerjaan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Penelitian ini juga berguna bagi perusahaan PT. Sentrasurya Abadi sebagai bahan kajian dan pertimbangan untuk menentukan kebijakan perusahaan dan merancang serta mengembangkan strategi SDM. Sehingga dapat meningkatkan kinerja dan memberikan pijakan dalam menghadapi kebutuhan tingkat kerja karyawan yang semakin berat.

b. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dari teori – teori yang sudah dipelajari oleh penulis sebelumnya dan menjadi masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin ilmu ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya dapat memberikan contoh tentang penelitian yang akan mendatang bagi para penelitian yang akan meneliti tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk memberikan penjelasan – penjelasan yang kepada peneliti selanjutnya untuk lebih berkembang lagi dan menjadi jauh lebih baik lagi kedepannya meneliti dalam sektor sumber daya manusia (SDM).

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Deskripsi Teori**

##### **2.1.1 Teori Dasar ( *Grand Teory* )**

Dalam teori ini penulis menggunakan teori Keunggulan Bersaing (*Resource-Based Theory*), teori ini menjadi dasar pemikiran dalam menjelaskan permasalahan penelitian.

Menurut Barney (1991) keunggulan bersaing dapat diraih jika aktivitas dalam suatu industri atau pasar mampu menciptakan nilai ekonomi secara kompetitif. Sedangkan menurut Porter (2008), keunggulan bersaing adalah di saat suatu entitas bisnis mampu memberikan nilai lebih (keunggulan) kepada konsumen dibandingkan pesaing.

##### **2.1.2 Kinerja Karyawan ( Y )**

###### **1. Pengertian Kinerja**

Menurut Irham Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Agora (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Ferawati, 2017)

Menurut Bernadin dan Russel (1998) dalam Sopiah (2018:350) kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Kesimpulan peneliti dari penjelasan diatas yaitu kineja adalah suatu hasil catatan yang diperoleh dari hasil aktivitas kerja dalam satu periode tertentu, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan memiliki kineja yang baik atau sebaliknya memiliki kineja yang buruk.

## **2. Metode-Metode Evaluasi Kinerja**

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:209) Metode atau teknik penilaian kinerja dapat digunakan dengan pendekatan berorientasi masa lalu dan masa depan. Tidak ada satupun teknik yang sempurna. Pasti ada aja keunggulan dan kelemahannya yang jauh lebih penting adalah bagaimana meminimumkan masalah-masalah yang mungkin didapat pada setiap teknik yang digunakan.

Metode evaluasi kinerja dijabarkan sebagai berikut:

### **1) Metode berorientasi masa lalu**

Tujuan dan sasaran umum dari metode ini adalah menilai prestasi kerja para pegawai atau karyawan secara objektif untuk satu kurun waktu tertentu dimasa lalu, yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi. Teknik penilaian yang termasuk dalam metode ini adalah:

a. Skala penilaian

Skala penilaian ini adalah syarat dengan evaluasi subjektif atas kinerja individual dengan skala terendah sampai tertinggi.

b. Metode daftar periksa

Metode ini dibuat sedemikian rupa dengan memberikan bobot tertentu pada setiap hal (*item*) yang terkait dengan derajat kepentingan dari *item* tersebut.

c. Metode pilihan yang tepat

Metode ini mensyaratkan penilai untuk memilih pernyataan paling umum dalam setiap pasangan pernyataan tentang pegawai atau karyawan yang dinilai, dimana kedua pernyataan itu sering mengandung unsur-unsur positif dan negatif.

d. Metode kejadian kritis

Metode ini mensyaratkan penilai untuk mencatat pernyataan-pernyataan yang menggambarkan perilaku bagus dan buruk yang terkait dengan kinerja pekerjaan.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini mirip dengan metode kejadian kritis dengan mencatat prestasi yang digunakan, terutama oleh kalangan profesional.

## 2) Metode berorientasi masa depan

Metode ini fokus pada kinerja masa depan dengan mengevaluasi potensial pegawai atau karyawan dalam merumuskan tujuan kinerja masa depan. Ada empat pendekatan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi kinerja masa depan yaitu:

### a. Penilaian diri

Apa yang dilakukan para pekerja untuk mengaevaluasi diri dapat menjadi teknik evaluasi yang bermanfaat jika tujuan dari penilaian adalah untuk pengembangan diri lebih lanjut dan untuk perbaikan.

### b. Pengelolaan berdasarkan tujuan

Inti pokok dari tujuan ini meliputi tujuan-tujuan yang secara objektif dapat diukur dan diakui bersama-sama oleh pegawai atau karyawan dan manajer.

### c. Penilaian psikologis

Penilaian ini menggunakan jasa psikologi yang digunakan untuk menilai potensi individu masa depan, bukan kinerja individu masa lalu.

### d. Pusat-pusat penilaian

Merupakan bentuk penilaian terhadap pekerja yang standarnya mengandalkan pada beragam tipe evaluasi dan penilai yang ganda.

### **3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Armstrong (1998) dalam Sopiah (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
- 2) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
- 3) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- 5) *Contextual/situational* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

### **4. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011:61) dalam indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Waktu dalam bekerja
- 2) Pencapaian target
- 3) Kemampuan

- 4) Keterampilan
- 5) Hasil kerja
- 6) Jalinan kerja sama dengan rekan kerja
- 7) Kekompakan dengan rekan kerja
- 8) Kreativitas
- 9) Keinginan bekerja untuk lebih baik

Menurut Kasmir (2019:208) indikator kinerja antara lain :

- 1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui sesuatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- 2) Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit).

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

5) Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya.

6) Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan.

## 5. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Pratiwi, 2018) dimensi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas kerja
- 3) Kerja sama
- 4) Inisiatif

Menurut Kasmir (2019:204) dimensi kinerja antara lain :

- 1) Absensi

Absensi merupakan keberadaan atau bukti kehadiran karyawan pada saat masuk kerja sampai dengan pulang kerja. Misalnya jam masuk kerja adalah jam 08.00 dan pulang jam 17.00.

- 2) Kejujuran

Kejujuran merupakan perilaku karyawan selama bekerja dalam suatu periode. Nilai kejujuran seorang karyawan biasanya dinilai berdasarkan ukuran yang ditetapkan sebelumnya.

- 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap kinerja seseorang. Artinya karyawan yang memenuhi kriteria bertanggung jawab maka nilai kinerjanya akan naik.

4) Kemampuan (hasil kerja)

Kemampuan merupakan ukuran bagi seorang karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap kemampuan karyawan biasanya didasarkan kepada waktu untuk mengerjakan, jumlah pekerjaan dan kualitas pekerjaan itu sendiri.

5) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap karyawan. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan perusahaan.

6) Kepatuhan

Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengikuti seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan. Atau dengan kata lain kepatuhan adalah ketaatan untuk tidak melanggar atau melawan apa yang sudah diperintahkan.

7) Kerja sama

Kerja sama merupakan saling membantu di antara karyawan baik antara bagian atau dengan bagian lain. Kerja sama ini bertujuan untuk mempercepat atau memperlancar suatu kegiatan.

8) Kepemimpinan

Kepemimpinan artinya yang dinilai adalah kemampuan seseorang dalam memimpin. Dalam banyak kasus tidak semua orang

memiliki kemampuan untuk memimpin para bawahannya, apalagi dalam kondisi beragam.

#### 9) Prakarsa

Prakarsa merupakan seseorang selalu memiliki ide-ide atau pendapat perbaikan atau pengembangan atas kualitas suatu pekerjaan. Prakarsa ini menandakan seseorang memiliki kepedulian kepada kemajuan perusahaan.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja ( X<sub>1</sub> )**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Saydam dalam Suratman Hadi (2019), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya.

Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Lewa dan Subono (2005:235) bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa

agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan. (Suratman Hadi, 2019)

Menurut Sedarmawati dalam (Handayani,2015) dalam Yuliantari dkk (2020) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non – Physical Working Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan.(Yuliantari & Prasasti, 2020)

Kesimpulan peneliti dari penjelasan di atas yaitu lingkungan kerja adalah suatu keadaan keseluruhan perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan para karyawan di dalam perusahaan.

## 2. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Siagin (2014:57) dalam jurnal (Ronal & Hotlin, 2019) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

### a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan mushola untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

**3. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sunyoto (2012) dalam (Jurnal Manajemen, 2018) menjelaskan faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi :

1) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2) Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.

3) Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

#### 4) Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.

#### 5) Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.

#### 6) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat.(Panjaitan, 2018)

### **4. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Zhou et al., 2020) indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang diperlukan
- 6) Keamanan kerja
- 7) Hubungan karyawan
- 8) Hubungan yang harmonis
- 9) Kesempatan untuk maju

## 10) Keamanan dalam pekerjaan

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:51) indikator lingkungan kerja antara lain:

### 1) Penerangan

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan ketatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan.

### 2) Pewarnaan

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat memengaruhi manusia.

### 3) Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pekerja, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

#### 4) Pertukaran udara

Manusia sebagai makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan.

#### 5) Suara/kebisingan

Menurut Moekijat dalam Yoyo Sudaryo (2018:57) dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara-suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan, kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

### **5. Dimensi Lingkungan kerja**

Menurut Sedarmayanti dalam (Zhou et al., 2020) dimensi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Dimensi fisik
- 2) Dimensi non fisik

Menurut Yoyo Sudaryo (2018:47) lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik
- 2) Lingkungan kerja nonfisik

#### **2.1.4 Motivasi Kerja ( X2 )**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Menurut Muhammad Busro (2018:51) dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Sukanto dan Handoko (1986) dalam Sukrispiyanto (2019:163), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kesimpulan peneliti dari penjelasan diatas yaitu motivasi kerja adalah suatu dorongan atau perasaan di dalam diri sendiri hingga dapat menggerakkan individu melakukan sesuatu yang terjadi akibat munculnya dorongan semangat untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

##### **2. Jenis-Jenis Motivasi**

Dalam jurnal (Abdul Komar, 2020) jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Motivasi positif

Pimpinan memberikan penghargaan bagi bawahan yang berprestasi berupa hadiah. Motivasi positif ini menyebabkan semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Pimpinan memberikan motivasi pada bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang maksimal. Motivasi ini menyebabkan semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut memperoleh hukuman.

### 3. Prinsip – Prinsip Motivasi

Menurut Mangkunegara (2009:61) dalam Muhammad Busro (2018), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan di antaranya:

1) Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2) Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

### 4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu – waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

## **4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Saydam dalam Perspektif (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor motivasi, yaitu:

- 1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai.
- 2) Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi.(Erri & Fajrin, 2018)

## 5. Indikator Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:128) indikator motivasi : kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas, kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan, kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien, kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan, kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama, keinginan bekerja lebih baik dari orang lain, kebutuhan untuk memberikan pengaruh, kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab, dan kebutuhan untuk memimpin dan bersaing.

## 6. Dimensi Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:128) dimensi terpilih adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan asiliasi, dan kebutuhan akan pengaruh.

### 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

1. Daspar (2020), dengan judul Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif-korelatif. Metode sampling yang digunakan adalah *probability sampling* sebanyak 70 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kedisiplinan berpengaruh dengan arah positif terhadap kinerja karyawan pada seksi Welding di PT. Astra Honda Motor yang ada di daerah cibitung. (Daspar, 2020)

2. Reza Qitha Aurelya Jasmine, Tri Wahyu Wirawan (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance (FIF Group) Cabang Pamanukan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik sampel yang digunakan *random sampling* sebanyak 98 responden. Alat analisis yang digunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara Bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Jasmine & Wirjawan, 2022)
3. Shintya Nuraini, Freddrick Tia Gita P (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kemakmuran Cabang Hankam Bekasi. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Teknik kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sebanyak 42 orang. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan, sistem motivasi kerja memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. (Aini & P, 2020)

4. Lukita Putri Yulia, Marsudi Lestariningsih (2023) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Viktory Surabaya. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan sampel yaitu probability sampling dan dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sempling jenuh sebanyak 33 responden. Adapun teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Honda Viktory Surabaya. (Lukita Putri Yulia, 2023)
5. Susanto, Natalia (2019), dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka”. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif jumlah sampel yang digunakan sebanyak 125 responden dengan menggunakan statistik sebagai metode analisis Deskriptif ; uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian ini adalah (1) motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka (2) kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka (3) disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan divisi penjualan PT. Rembaka. Persamaan pada penelitian ini memiliki variabel independen yaitu motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan

perbedaannya memiliki variabel independen yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja, objek penelitian dan sampel yang digunakan sebanyak 125 responden. (Susanto, 2019)

6. Carsil Katherina Fanulene, Ficktor P.K.Lengkong, Lucky O.H.Dotulong (2022) dengan judul Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sam Ratu Langi Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling sebanyak 100 responden. Alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji f dan uji t. hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 Cabang bandar udara internasional sam ratu langi manado. (Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, 2022)
7. Laksono, Bayu Rama (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik sample yang digunkanan *Random sampling* yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 75 responden. Kuesioner merupakan teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel dan analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja berdampak

selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan (2) komunikasi berakibat secara aktual dan substansial atas kinerja karyawan (3) motivasi berdampak penting atas kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini memiliki variabel independen yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini memiliki variabel independen komunikasi, objek penelitian dan sampel yang diambil berjumlah 75 responden. (Laksono, 2021)

8. Faridah Jane Quinta dan Innocentius (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ”. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini 50 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh (sensus). Alat statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah PLS-SEM (*partial leaset square-structural equation modelling*) dengan sebuah aplikasi *SmartPls*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Didalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. (Faridah J.Q., 2020)
9. Rahmawati, Rini Wayan, Ni Mitariani, Eka Cempaka, Ni Putu Atmaja, Dharmadewi (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, Teknik pengumpulan daya yang digunakan yaitu dengan lapangan,

observasi, kuesioner dan penelitian kepustakaan. Teknik sampel yang digunakan Teknik *sampling jenuh* yang diambil adalah 53 responden. Analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda. Hasil dari penelitian ini adalah (1) lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (2) stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki variabel independen lingkungan kerja, motivasi kerja dan variabel dependen kinerja karyawan, memiliki metode kuantitatif. Perbedaan penelitian ini memiliki variabel independen stres kerja, objek penelitian dan sampel yang diambil sebanyak 53 responden. (Rahmawati et al., 2021)

10. Riska Dwi Stiawati, Hamzah Muhamad Mardi Putra (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakura Java Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* sebanyak 87 responden. Alat analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh positif antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sakura Java Indonesia. (Setiawati & Putra, 2022)

**Tabel 2.1**  
**Ringkasan Penelitian Terdahulu**

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Nama Peneliti Dan Tahun
1.	Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Memiliki variabel independen : lingkungan kerja dan motivasi kerja, Variabel depende: kinerja karyawan, teknik sample probability sampling, alat analisis regresi linear berganda.	Memiliki variabel independen disiplin kerja, metode kuantitatif-korelatif, obyek penelitian	Daspar, (2020)
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Finance (Fif Group) Cabang Pamanukan	Memiliki variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja, memiliki variabel depende kinerja karyawan, alat analisis regresi linear berganda.	Memiliki variabel independen disiplin kerja, metode penelitian pendekatan kuantitatif, teknik sample <i>random sampling</i> , obyek penelitian	Reza Qitha Aurelya Jasmine, Tri Wahyu Wirawan (2022)
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Kemakmuran Cabang Hankam Bekasi.	Memiliki variabel sama, Metode kuantitatif, sampling jenuh, regrsi linear berganda	Obyek penelitian	Shintya Nuraini, Freddrick Tia Gita P (2020)
4.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin	Memiliki variabel independen lingkungan kerja,	Memiliki variabel independen	Lukita Putri Yulia, Marsudi

	Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Honda Viktory Surabaya	variabel dependen kinerja karyawan, metode kuantitatif, teknik sample probability sampling yaitu sampling jenuh.	disiplin kerja dan kompensasi, obyek penelitian.	Lestariningsih (2023)
5.	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka	Memiliki variabel independen motivasi kerja, variabel dependen kinerja karyawan, penelitian kuantitatif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, dan koefisien determinasi	Memiliki variabel independen kepuasan kerja dan disiplin kerja, teknik sample <i>random sampling</i> , obyek penelitian	Susanto, Natalia
6.	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Sam Ratu Langi Manado	Memiliki variabel independen lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, metode kuantitatif, Alat analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien	Memiliki variabel independen gaya kepemimpinan dan pengalaman kerja, teknik sample <i>purposive sampling</i> , obyek penelitian	Carsil Katherina Fanulene, Ficktor P.K.Lengkong, Lucky O.H.Dotulong (2022)

		determinan, uji f dan uji t.		
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samaco	Memiliki variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel dependen kinerja karyawan, metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda.	Memiliki variabel independen komunikasi, teknik sample <i>random sampling</i> , obyek penelitian	Laksono, Bayu Rama (2021)
8.	Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ	Memiliki variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen kinerja karyawan. Teknik sampel yaitu sampel jenuh.	Objek penelitian. Variabel independen kompetensi dan kepuasan kerja. Alat statistik PLS-SEM	Faridah Jane Quinta dan Innocentius Bernarto (2021)
9.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka	Memiliki variabel independen lingkungan kerja dan motivasi kerja, variabel dependen kinerja karyawan, metode kuantitatif, sample jenuh, analisis regresi berganda.	Memiliki variabel independen stres kerja, obyek penelitian.	Rahmawati, Rini Wayan, Ni Mitariani, Eka Cempaka, Ni Putu Atmaja, Dharmadewi (2021)
10.	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakura Java Indonesia.	Memiliki variabel independen motivasi kerja dan lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, analisis regresi linear berganda.	Memiliki variabel independen disiplin kerja, metode pendekatan kuantitatif, teknik sample <i>random sampling</i> , obyek penelitian.	Riska Dwi Stiawati, Hamzah Muhamad Mardi Putra (2022)

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang bekerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena disanalah yang dapat menentukan hasil produksi yang akan didapatkan (Iis Rahayu, Erwin Syahputra, 2021).

Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja kar berdasarkan penelitian (Ronald & Hotlin, 2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Super Setia Sagita Medan” diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Super setia Sagita Medan.

### **2.3.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya (Wibowo,2015) dalam (Ardhani & Ratnasari, 2019).

Hubungan motivasi kerja terhadap kinerja berdasarkan penelitian (Ardhani & Ratnasari, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT. PLN Batam” dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Batam.

### 2.3.3 Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

Kinerja yaitu nilai dan guna dari pekerjaan sekelompok atau seseorang dalam satu masa yang menggambarkan seberapa bagus kinerja seorang atau sekelompok tersebut dalam memenuhi ketentuan sebuah pekerjaan dalam rangka mencapai *goal* perusahaan atau organisasi (Bernadin dan Russell,2002) dalam jurnal (Prastyo & Santoso, 2021).

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan penelitian Shintiya Nuraini, Fredrick Tia Gita P (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh dalam meingkatkan kinerja karyawan.

## 2.4 Kerangka Pemikiran

Mengenai kerangka pemikiran penelitian ini menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

Menurut Saydam dalam Suratman Hadi (2019), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”

Menurut Sedarmawati dalam (Handayani,2015) yang dikutip oleh Yuliantari dkk (2020) mengemukakan bahwa di dalam lingkungan kerja terdapat dua bagian yaitu lingkungan kerja fisik (*Physical Working Environment*) dengan lingkungan kerja bukan fisik (*Non – Physical Working*

*Environment*). Yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang mempunyai bentuk fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi tugas karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja bukan fisik merupakan suatu kondisi hubungan kerja, baik berhubungan dengan atasan maupun berhubungan sesama rekan kerja, atau berhubungan dengan bawahan.

Kesimpulan peneliti dari penjelasan di atas yaitu lingkungan kerja adalah suatu keadaan keseluruhan perusahaan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pekerjaan para karyawan di dalam perusahaan.

Menurut Muhammad Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan.

Menurut Sukanto dan Handoko (1986) dalam Sukrispiyanto (2019:163), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Kesimpulan peneliti dari penjelasan diatas yaitu motivasi kerja adalah suatu dorongan atau perasaan di dalam diri sendiri hingga dapat menggerakkan individu melakukan sesuatu yang terjadi akibat munculnya dorongan semangat untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan.

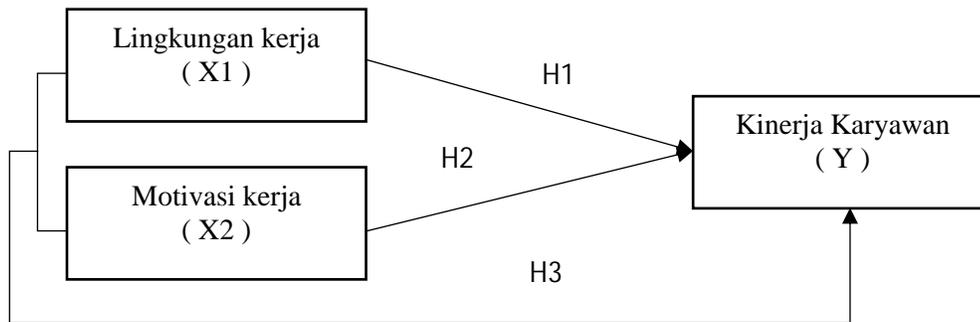
Menurut Irham Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Mangkunegara (2013) dalam Agora (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernadin dan Russel (1998) dalam Sopiah (2018:350) kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang diperoleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Kesimpulan peneliti dari penjelasan diatas yaitu kineja adalah suatu hasil catatan yang diperoleh dari hasil aktivitas kerja dalam satu periode tertentu, sehingga dapat diketahui bahwa karyawan yang dimiliki oleh sebuah perusahaan memiliki kineja yang baik atau sebaliknya memiliki kineja yang buruk.

Berdasarkan teori diatas, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja merupakan faktor penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

## 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Syaiful Bahri (2018:39) Hipotesis merupakan pernyataan yang masih bersifat sementara dan masih harus diuji kebenarannya.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.
- H2 : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.
- H3 : Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

### **3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian**

#### **3.1.1 Tempat**

Kegiatan penelitian ini dilakukan pada PT. Sentrasurya Abadi yang bertempat di Jl.Sunan Kalijaga No. 253, Muara Ciujung Timur, Kec. Rangkasbitung Kab. Lebak, Banten 42314, Indonesia.



**Gambar 3.1  
Kantor PT. Sentrasurya Abadi**

#### **3.1.2 Waktu**

Adapun waktu yang dibutuhkan oleh penulis dalam penelitian ini sekitar lima bulan yaitu pada bulan februari s/d september 2023, berikut ini jadwal penelitian :

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Penelitian**

No.	Kegiatan	Bulan							
		Feb	Mar	Apr	Mei	Juni	Juli	Agst	Sept
1.	Pengajuan judul								
2.	Observasi								
3.	Penyusunan proposal								
4.	Bimbinga proposal								
5.	Seminar proposal								
6.	Penyusunan skripsi								
7.	Sidang skripsi								

### 3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:23) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

Menurut Nanang Martono (2015:215) dalam Sudaryono (2018:92), penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, yaitu sebuah metode penelitian yang bertujuan yang menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat saling berhubungan satu sama lain.

### 3.3 Populasi dan Teknik Sampling

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Syaiful Bahri (2018:49) populasi adalah keseluruhan objek penelitian dan memenuhi karakteristik tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut maka yang menjadi sasaran untuk populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

Berikut jumlah data karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung tahun 2023 :

**Tabel 3.2**  
**Populasi Penelitian**

<b>No.</b>	<b>Divisi</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Jenis kelamin (wanita)</b>	<b>Jenis kelamin (laki-laki)</b>
1.	Direktur	1	-	1
2.	Hrd	1	1	-
3.	Pic	1	-	1
4.	Kasir	2	2	-
5.	Accounting	2	1	1
6.	Administrasi	7	3	4
7.	Team Operasional	13	-	13
8.	Customer Service	2	2	-
9.	Marketing	20	3	17

<b>10.</b>	Bengkel	15	3	12
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>15</b>	<b>49</b>

Sumber : PT. Sentrasurya Abadi

Dapat dilihat dari tabel di atas total jumlah karyawan PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung yang disebut sebagai populasi sebanyak 64 orang.

### 3.3.2 Sampling

Menurut Sugiyono (2018:137) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Syaiful Bahri (2018:51) sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu.

Teknik pengambilan *sampling* dalam penelitian ini menggunakan *Nonprobability Sampling* yaitu *sampling* jenuh. Menurut Kasmir (2022:190) *sampling* jenuh merupakan cara pengambilan sampel dengan memilih atau mengambil seluruh anggota populasi. Dengan kata lain jumlah populasi dengan jumlah sampel yang diambil sama jumlahnya. Penentuan sampel jenuh atau sensus dilakukan bila populasi berjumlah relatif kecil, biasanya bila jumlah populasi dibawah 100 orang.

Berdasarkan definisi di atas, maka ukuran sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 64 responden.

### 3.4 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Operasionalisasi Variabel digunakan untuk menguji masing-masing variabel penelitian. Menurut Syaiful Bahri (2018:130) variabel penelitian merupakan salah

satu komponen penelitian yang mempunyai arti penting dalam kaitannya dengan proses penelitian secara komprehensif. Operasionalisasi variabel penelitian sangat penting untuk disajikan, tujuannya untuk mempermudah peneliti dan juga pembaca dalam segala bentuk perumusan yang berkenaan dengan penelitian tentang variabel-variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini variabelnya terdiri dari Variabel Independen (Bebas) dan Variabel Dependen (Terikat). Menurut Fitria F, dkk (2019:47) Variabel Independen (Bebas) merupakan variabel yang memberikan pengaruh kepada variabel lain dan secara umum variabel independen dinotasikan pada huruf X. Sedangkan variabel dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dan secara umum variabel dependen dinotasikan dalam huruf Y.

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari Variabel Independen (Bebas) yaitu variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dan Variabel Dependen (Terikat) yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini adalah gambaran tabel operasionalisasi variabel penelitian :

**Tabel 3.3**  
**Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Variabel	Dimensi	Indikator	No Kuis	Skala	Sumber
Lingkungan kerja (X1)	1	Lingkungan kerja fisik	1. Penerangan 2. Pewarnaan 3. Kebersihan	1 2 3	Likert  Yoyo Sudaryo (2018:51)
	2	Lingkungan kerja nonfisik	4. Pertukaran udara 5. Suara/kebisingan	4 5	

Motivasi kerja (X2)	1	Kebutuhan akan prestasi	1. kebutuhan untuk mengembangkan kreativitas. 2. kebutuhan untuk memimpin dan bersaing. 3. kebutuhan untuk bekerja secara efektif dan efisien. 4. keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.	6 7 8 9	Likert	Sutrisno (2016:128)			
	2	Kebutuhan akan asiliasi	5. kebutuhan untuk meningkatkan kemampuan. 6. kebutuhan untuk menjalin hubungan baik dengan karyawan. 7. kebutuhan untuk ikut serta dan bekerja sama.	10 11 12					
	3	Kebutuhan akan pengaruh	8. kebutuhan untuk memberikan pengaruh. 9. kebutuhan untuk mengembangkan kekuasaan dan tanggung jawab.	13 14					
	Kinerja karyawan (Y)	1	Absensi	1. Waktu			15	Likert	Kasmir (2019:208)
		2	Kejujuran	2. Kualitas			16		
		3	Tanggung jawab	3. Kuantitas			17		
		4	Kemampuan						
		5	Loyalitas						

	6	Kepatuhan	4. Hubungan antar karyawan	18		
	7	Kerja sama				
	8	Kepemimpinan	5. Penekanan biaya	19		
	9	Prakarsa	6. pengawasan	20		

### 3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018:172) instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.

Berikut adalah gambaran tabel instrumen :

**Tabel 3.4**  
**Instrumen penelitian**

Variabel	No.	Instrumen	Skala Likert				
			1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja (X1)	1.	Penerangan di tempat kerja cukup baik, sehingga karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi merasa nyaman dalam bekerja.					
	2.	Pewarnaan pada ruangan yang baik membuat ruangan kerja menjadi enak dipandang sehingga bekerja lebih nyaman.					
	3.	Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan.					
	4.	Terdapat ventilasi udara yang baik sehingga udara pada ruangan tidak pengap.					
	5.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu dalam bekerja.					
Motivasi Kerja (X2)	1.	Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan.					
	2.	Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberika penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.					

	3.	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.					
	4.	Hubungan antara sesama rekan kerja, antara atasan bawahan terjalin dengan baik.					
	5.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
	6.	Saya selalu memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik dari rekan kerja yang lain.					
	7.	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.					
	8.	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa disekitar saya.					
	9.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.					
Kinerja Karyawan (Y)	1.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.					
	2.	Karyawan PT. Sentrasurya Abadi mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.					
	3.	Pekerjaan yang diberikan harus selesai tepat waktu selaras jadwal yang berlaku.					
	4.	Karyawan yang baik harus mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.					
	5.	Karyawan yang baik harus mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada pengawasan dari atasan.					
	6.	Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal seorang karyawan harus saling membantu dengan karyawan yang lain.					

### 3.6 Uji Coba Instrumen

#### 1. Uji Validitas

Menurut Syaiful Bahri (2018:105) uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto,2006:160).

Menurut Kasmir (2022:260) alat ukur yang digunakan untuk menentukan valid tidaknya suatu instrumen adalah nilai. Kriteria validnya satu butir instrumen penelitian adalah jika nilai  $r$ -hitung  $\geq r$  tabel. Besarnya harga  $r$  tabel ditentukan oleh taraf signifikansi dan derajat kebebasannya ( $dk$ ), misalnya signifikansi 5% (0,05). Demikian juga sebaliknya jika nilai  $r$ -hitung  $\leq r$  tabel, maka dikatakan tidak valid sehingga butir yang tidak valid tersebut di drop atau dianggap gugur. Artinya butir yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Syaiful Bahri (2018:117) uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang menggunakan kuesioner. Tujuannya adalah untuk menilai apakah pengukuran yang digunakan tetap konsisten jika pengukuran diulang Kembali.

Menurut Kasmir (2022:261) salah satu alat untuk pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* untuk instrumen yang berbentuk angket dan skala. Hasil uji reliabel dapat dikatakan apabila mendekati angka 0 sampai 1, yang artinya makin mendekati makin reliabel. Dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* secara umum ukuran reliabilitas dapat dikatakan jika :

- a. Nilai  $\alpha < 0,50$  menunjukkan nilai reliabilitas rendah. Artinya terdapat item dalam instrumen yang tidak reliabel.
- b. Nilai  $\alpha$  0,50 – 0,70 menunjukkan nilai reliabilitas sedikit lebih baik namun belum mencukupi untuk digunakan.

- c. Nilai alpha  $> 0,70$  menunjukkan arti instrumen memiliki reliabilitas mencukupi.
- d. Nilai alpha  $> 0,80$  menunjukkan atau mensugestikan seluruh item dikatakan reliabel atau dengan kata lain seluruh uji memiliki konsisten reliabilitas yang kuat.
- e. Nilai alpha  $> 0,90$  menunjukkan tingkat reliabilitas sempurna.

Namun secara umum angka yang memberikan nilai cukup memuaskan adalah apabila mendekati angka Alpha adalah  $> 0,70$

### **3.7 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

#### **1. Observasi**

Menurut Syaiful Bahri (2018:85) Observasi yaitu proses pengumpulan data dengan melakukan pencatatan atas perilaku seseorang, hewan, benda atau suatu peristiwa dengan pengamatan secara langsung dan tanpa melalui proses pertanyaan.

#### **2. Studi Kepustakaan**

Pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, karya ilmiah, pendapat para ahli yang relevansi dengan permasalahan yang ditelian.

#### **3. Kuesioner (Angket)**

Menurut Sugiyono (2018:225) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Skala data kuesioner yang digunakan adalah Skala Likert. Menurut Fitriya Fauzi,dkk (2019:64) skala likert (*Likert Scale*) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap dimana responden diberikan beberapa alternatif pilihan jawaban untuk menyatakan persetujuan atau ketidak setujuan terhadap sesuatu pernyataan yang mempunyai jarak dari sangat positif ke sangat negatif.

**Tabel 3.5**  
**Pengukuran Skala Likert**

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Fitriya F,dkk 2019*

#### 4. Dokumentasi

Menurut Syaiful Bahri (2018:103) dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang tidak ditunjuk langsung kepada subjek penelitian, serta dokumen yang diteliti dapat berbagai jenis dan tidak hanya dokumen resmi, bisa berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, dan dokumen-dokumen lainnya.

### 3.8 Teknik Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Prasyarat Analisis Data

##### 1. Uji Normalitas

Menurut Syaiful Bahri (2018:162) uji normalitas data merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak.

Menurut Kasmir (2022:289) salah satu uji normalitas yang sering digunakan adalah uji *Kolmogorof Smirnov* (K-S) dengan ukuran sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi (sig.)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi (sig.)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Syaiful Bahri (2018:157) uji heteroskedastisitas merupakan varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi.

Menurut Ghazali (2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ( $Y$  prediksi –  $Y$  sesungguhnya) yang telah di-*studentized*.

Dasar analisis :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2021:157) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Menurut Kasmir (2022:290) penilaian terhadap apakah terjadi multikolinieritas atau tidak dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu :

- a. Berdasarkan nilai *tolerance*
  - 1) jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam uji model regresi.
  - 2) Jika nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 artinya terjadi multikolinieritas dalam uji model regresi.

b. Berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)

- 1) Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,0 artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam uji model regresi.
- 2) Jika nilai VIF lebih besar dari 10,0 artinya terjadi multikolinieritas dalam uji model regresi.

#### 4. Uji Autokorelasi

Menurut Syaiful Bahri (2018:174) uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat.

Menurut Ghazali (2021:162) uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya).

Uji autokorelasi menggunakan nilai *Durbin-Watson* (DW) untuk mengetahui ada atau tidaknya autokorelasi pada model regresi. Yaitu :

- a. Jika DW dibawah -2 maka terdapat autokorelasi positif.
- b. Jika DW diantara -2 maka tidak terdapat autokorelasi.
- c. Jika DW diatas +2 maka terdapat autokorelasi positif.

### 3.8.2 Uji Analisis Data

#### 1. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Syaiful Bahri (2018:195) analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen.

Menurut Sugiyono (2018:305) analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kliterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua.

Rumus linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstan

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

e = error

## 2. Uji Koefisien Korelasi Linear Berganda

Menurut Kasmir (2022:267) uji korelasi adalah uji untuk menjelaskan ada tidak besarnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Kemudian untuk mengetahui koefisien determinasi dihitung dari nilai korelasi ( $r$ ). Ukuran nilai  $r$  mulai dari nol sampai dengan satu, artinya angka satu merupakan nilai tertinggi (100%).

Menurut Sugiyono (2017:191) korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus :

$$R_{yx1x2} = \sqrt{\frac{r_{yx1}^2 + r_{yx2}^2 - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{x1x2}}{1 - r_{x1x2}^2}}$$

$R_{yx1x2}$  = Korelasi antara variabel  $X_1$  dengan  $X_2$  secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx1}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx2}$  = Korelasi product momen antara  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{x1x2}$  = Korelasi product moment antara  $X_1$  dengan  $X_2$

**Tabel 3.6**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2017)

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Syaiful Bahri (2018:192) koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen atau dapat pula dikatakan sebagai proporsi pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Menurut Ghazali (2021:147) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

#### 3.8.3 Uji Hipotesis

##### 1. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Syaiful Bahri (2018:194) uji t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.

Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan statistik t dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Pengujian tingkat signifikansi 5% (0,05) sebagai berikut:
  - 1) Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - 2) Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  kecil ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen secara individual dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Pengujian dengan perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  sebagai berikut:
  - 1)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - 2)  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 2. Uji simultan (Uji F )

Menurut Syaiful Bahri (2018:192) uji F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan juga untuk menentukan model kelayakan model regresi.

- a. Pengujian tingkat signifikansi

Misalnya tingkat (angka) signifikansi pada alpha 5% (0,05) sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya variabel dependen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - 2) Nilai signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Perbandingan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  sebagai berikut:
- 1)  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  kecil ditolak, artinya variabel independen secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
  - 2)  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

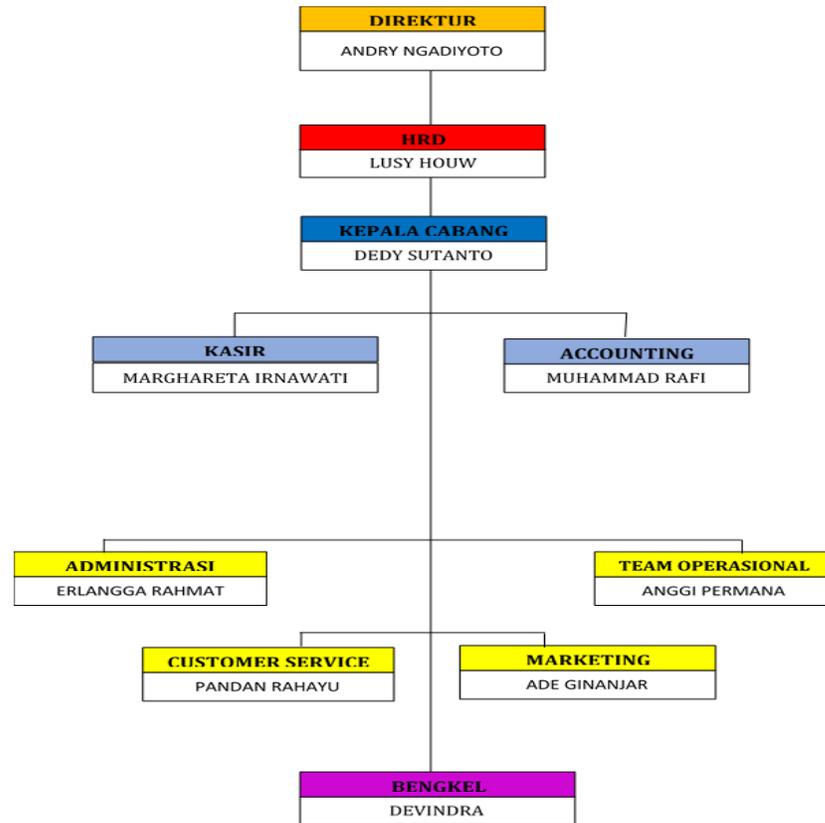
##### **4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung**

PT. Sentrasurya Abadi yang berlokasi di Rangkasbitung Lebak merupakan perusahaan otomotif yang bergerak sebagai dealer resmi, penjualan suku cadang dan service sepeda motor honda dibawah naungan PT. Astra Honda Motor (AHM) Indonesia yang berdiri pada tanggal 26 April 2005. Dealer Honda Motor ini melayani pembelian berbagai model motor honda terbaru. Honda Dealership ini menyediakan motor honda metik, motor bebek, sport dan trail.

###### **4.1.1.2 Struktur Organisasi**

Sebuah struktur organisasi sangat penting perannya didalam sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, sehingga tercipta suatu koordinasi yang baik antara satu karyawan dengan yang lainnya guna mewujudkan tujuan utama organisasi atau perusahaan. Di bawah ini struktur organisasi PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung :



Sumber : PT. Sentrasurya Abadi

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT. Sentrasurya Abadi Rangkasbitung**

## 4.1.2 Deskripsi Statistik Data Penelitian

### 4.1.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

Berikut ini hasil rekapitulasi karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin dan umur.

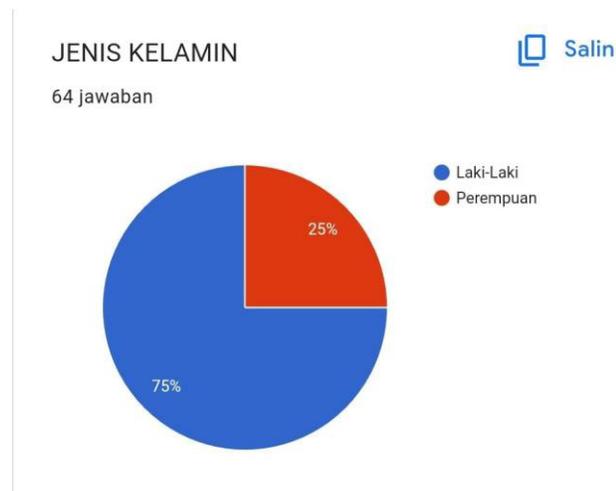
#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden (sampel) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Frekuensi (%)
1.	Laki – laki	48	75%
2.	Perempuan	16	25%
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100%</b>

*Sumber: kuesioner*



**Gambar 4.2**  
**Karakteristik Responden Jenis Kelamin**

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang dengan tingkat persentase (75%), sedangkan responden yang jenis kelaminnya perempuan berjumlah 16 orang dengan tingkat persentase (25%). Perbedaan jenis kelamin memberikan gambaran secara umum bahwa lebih banyak responden yang jenis kelaminnya laki-laki sebanyak 48 orang daripada responden perempuan yang berjumlah 16 orang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur responden (sampel) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur**

No.	Umur	Jumlah	Frekuensi (100%)
1.	< 20	7	10,9%
2.	21 – 30	43	67,2%
3.	31 – 40	12	18,8%
4.	> 40	2	3,1%
	<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>100%</b>

Sumber : kuesioner



**Gambar 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Umur**

## 1. Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Statistik Variabel Kinerja Karyawan**

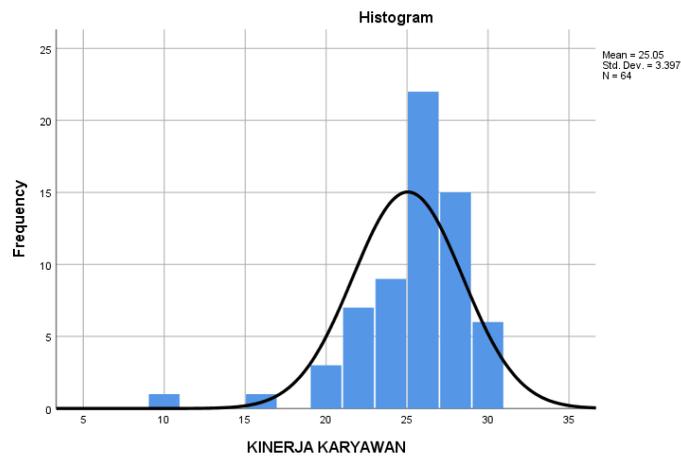
Statistics		
KINERJA KARYAWAN		
N	Valid	64
	Missing	0

Mean	25.05
Std. Deviation	3.397
Minimum	10
Maximum	30

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, diketahui bahwa nilai maksimum dari kinerja karyawan (Y) sebesar 30, nilai minimum sebesar 10, nilai rata-rata sebesar 25,05 dan nilai standar deviasi sebesar 3,397.

Adapun grafik histogram dari data mengenai kinerja karyawan adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.4**  
**Histogram Variabel Kinerja Karyawan**

## 2. Deskriptif Statistik Variabel Lingkungan Kerja (X1)

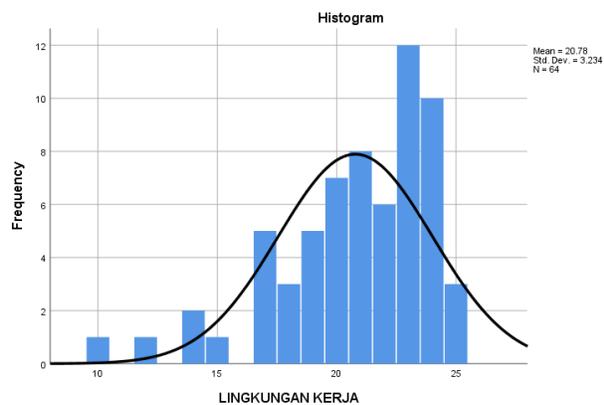
**Tabel 4.4**  
Deskriptif statistik variabel lingkungan kerja

Statistics		
LINGKUNGAN KERJA		
N	Valid	64
	Missing	0
Mean		20.78
Std. Deviation		3.234
Minimum		10
Maximum		25

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, diketahui bahwa nilai maksimum variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 25, nilai minimum sebesar 10, nilai rata-rata sebesar 20,78 dan standar deviasi sebesar 3,234.

Adapun data grafik histogram dari data mengenai variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.5**  
Histogram Variabel Lingkungan Kerja

### 3. Deskriptif Statistik Variabel Motivasi Kerja (X2)

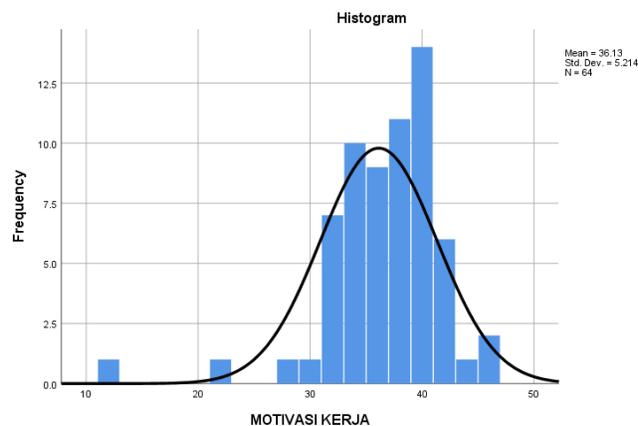
**Tabel 4.5**  
Deskriptif Statistik variabel motivasi kerja

Statistics		
MOTIVASI KERJA		
N	Valid	64
	Missing	0
Mean		36.13
Std. Deviation		5.214
Minimum		12
Maximum		45

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan 4.5 di atas, diketahui bahwa nilai maksimum variabel motivasi kerja (X2) sebesar 45, nilai minimum sebesar 12, nilai rata-rata sebesar 36,13 dan standar deviasi sebesar 5,214.

Adapun data grafik histogram dari data mengenai variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :



**Gambar 4.6**  
Histogram variabel motivasi kerja (X2)

### 4.1.3 Uji Instrumen

#### 4.1.3.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini sebelum peneliti membagikan kuesioner ke 64 responden, dilakukan pengujian validitas ke 30 orang guna memastikan apakah setiap pernyataan valid atau tidak. Dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Apabila hasil yang diperoleh  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya  $r_{tabel}$  diperoleh dengan menggunakan rumus *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dimana  $n$  yaitu jumlah sampel. Maka ( $df$ ) =  $30-2 = 28$  dengan taraf signifikansi 0,05 dan diperoleh  $r_{tabel}$  yaitu 0,3610.

#### 1. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Pernyataan
1.	Y.1	0,655	0,3610	0,000	Valid
2.	Y.2	0,739	0,3610	0,000	Valid
3.	Y.3	0,635	0,3610	0,000	Valid
4.	Y.4	0,699	0,3610	0,000	Valid
5.	Y.5	0,672	0,3610	0,000	Valid
6.	Y.6	0,574	0,3610	0,001	Valid

*Sumber: Hasil Olah SPSS V26*

Berdasarkan data tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa dari 6 pernyataan variabel kinerja karyawan (Y) yang menjadi ukuran variabel yang diukur dalam penelitian serta menunjukkan tingkat kesesuaian

antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3610) yang ditunjukkan dalam taraf signifikan 0,05.

## 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
1.	X1.1	0,752	0,3610	0,000	Valid
2.	X1.2	0,612	0,3610	0,000	Valid
3.	X1.3	0,713	0,3610	0,000	Valid
4.	X1.4	0,722	0,3610	0,000	Valid
5.	X1.5	0,757	0,3610	0,000	Valid

*Sumber : Hasil Olah SPSS V26*

Berdasarkan hasil tabel 4.7 di atas meunjukkan bahwa dari 5 pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) yang menjadi ukuran variabel yang diukur dalam penelitian serta menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3610) yang ditunjukkan pada taraf signifikan 0,05

## 3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)**

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Signifikan	Keterangan
1.	X2.1	0,504	0,3610	0,004	Valid
2.	X2.2	0,506	0,3610	0,004	Valid
3.	X2.3	0,572	0,3610	0,001	Valid
4.	X2.4	0,539	0,3610	0,002	Valid
5.	X2.5	0,682	0,3610	0,000	Valid
6.	X2.6	0,648	0,3610	0,000	Valid
7.	X2.7	0,745	0,3610	0,000	Valid
8.	X2.8	0,553	0,3610	0,002	Valid

9.	X2.9	0,702	0,3610	0,000	Valid
----	------	-------	--------	-------	-------

Sumber: Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan data tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa dari 9 pernyataan variabel motivasi kerja (X2) yang menjadi ukuran variabel yang diukur dalam penelitian serta menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep penelitian dengan hasil pengukuran, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,3610) yang ditunjukkan dalam taraf signifikan 0,05.

#### 4.1.3.2 Uji Reliabilitas

Nilai uji pada reliabilitas dapat dilihat pada penelitian ini menggunakan metode *cronbaceh alpha* dengan menggunakan program SPSS V26. Secara umum angka yang memberikan nilai cukup memuaskan adalah apabila mendekati angka Alpha adalah  $\geq 0,70$ .

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	6

Sumber : hasil olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) nilai *Cronbach's Alpha* (0,740)  $> 0,70$  menunjukkan arti instrumen memiliki reliabilitas mencukupi.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	5

*Sumber : hasil olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, dapat dilihat bahwa variabel lingkungan kerja (X1) nilai *Cronbach's Alpha* (0,755) > 0,70 menunjukkan arti instrumen memiliki reliabilitas mencukupi.

## 3. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	9

*Sumber : hasil olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, dapat dilihat bahwa variabel motivasi kerja (X2) nilai *Cronbach's Alpha* (0,772) > 0,70 menunjukkan arti instrumen memiliki reliabilitas mencukupi.

### 4.1.3.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Untuk mengetahui mengenai seberapa kuatnya setiap pernyataan dalam kuesioner ini maka peneliti membuat tabel untuk mengetahuinya, peneliti menggunakan skala likert untuk mengukur nilai skor sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Jawaban Kuesioner**

No	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Fitriya F,dkk 2019*

Adapun penentuan penilaian responden didapat dari asumsi sebagai berikut:

- 1) apabila responden menjawab dengan skor terendah = 1, maka total nilai minimum yaitu  $64 \times 1 = 64$
- 2) Apabila responden menjawab dengan skor tertinggi = 5, maka total nilai maksimum yaitu  $5 \times 64 = 320$ .

Untuk menentukan kelas interval sebagai berikut :

$$\text{Skala} = 320 - 64 = 256 \text{ dengan jumlah interval} = 5$$

$$\frac{\text{Skala}}{\text{Interval}} = \frac{256}{5} = 51,2 = 51$$

Data interval yang diperoleh diatas, maka rekapitulasi penilaian penilaian responden PT. Sentrasurya Abadi di Rongkasbitung dapat dilihat sebagai berikut :

- a. 64 – 115 = Sangat Rendah
- b. 116 – 167 = Rendah
- c. 168 – 219 = Sedang
- d. 220 – 271 = Kuat
- e. 272 – 323 = Sangat Kuat

## 1. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

### a. Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.1

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan kinerja karyawan ke 1 (Y.1) :

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.1**

<b>Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	3	4.7	4.7	15.6
	Setuju	26	40.6	40.6	56.3
	Sangat Setuju	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan data tabel 4.13 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 1 dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y.1) menjawab sangat setuju sebanyak 28 atau 43,8%, yang menjawab setuju sebanyak 26 atau 40,6%, yang menjawab netral sebanyak 3 atau 4,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu 28 atau 43,8%.

**b. Tanggapan terhadap pernyataan Y.2**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan ke 2 (Y.2) :

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.2**

<b>Karyawan PT. Sentrasurya Abadi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.4
	Netral	6	9.4	9.4	18.8
	Setuju	19	29.7	29.7	48.4
	Sangat Setuju	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, jawaban responden terhadap pernyataan no. 2 dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y.2) menjawab sangat setuju sebanyak 33 atau 51,6%, yang menjawab setuju sebanyak 19 atau 29,7%, yang menjawab netral sebanyak 6 atau 9,4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 3,1%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 atau 51,6%.

**c. Tanggapan terhadap pernyataan Y.3**

Dibawah ini tanggapan terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan ke 3 (Y.3) :

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.3**

<b>Pekerjaan yang diberikan harus selesai tepat waktu selaras jadwal yang berlaku.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	5	7.8	7.8	10.9
	Setuju	30	46.9	46.9	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, dapat dilihat jawaban responden pertanyaan no. 3 dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y.3) menjawab sangat setuju sebanyak 27 atau 42,2%,

yang menjawab setuju sebanyak 30 atau 46,9%, yang menjawab netral sebanyak 5 atau 7,8% dan tidak setuju sebanyak 2 atau 3,1%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 30 atau 46,9%.

#### d. Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.4

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan ke 4 (Y.4) :

**Tabel 4.16**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.4**

<b>Karyawan yang baik harus mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.</b>				Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	5	7.8	7.8	18.8
	Setuju	27	42.2	42.2	60.9
	Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.16 di atas dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 4 dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y.4) menjawab sangat setuju sebanyak 25 atau 39,1%, yang menjawab setuju sebanyak 27 atau 42,2%, yang menjawab netral sebanyak 5 atau 7,8%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak

setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 27 atau 42,2%.

**e. Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.5**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan ke 5 (Y.5) :

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.5**

<b>Karyawan yang baik harus mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada pengawasan dari atasan.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	6.3
	Netral	4	6.3	6.3	12.5
	Setuju	23	35.9	35.9	48.4
	Sangat Setuju	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.17 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 5 dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y.5) menjawab sangat setuju sebanyak 33 atau 51,6%, yang menjawab setuju sebanyak 23 atau 35,9%, yang menjawab netral sebanyak 4 atau 6,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 1,6%. Dapat disimpulkan rata-rata jawaban

responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 atau 51,6%.

**f. Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.6**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel kinerja karyawan ke 6 (Y.6) :

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan Y.6**

<b>Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal seorang karyawan harus saling membantu dengan karyawan yang lain.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	7.8
	Netral	9	14.1	14.1	21.9
	Setuju	23	35.9	35.9	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.18 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 6 dalam kuesioner variabel kinerja karyawan (Y.6) menjawab sangat setuju sebanyak 27 atau 42,2%, yang menjawab setuju sebanyak 23 atau 35,9%, yang menjawab netral sebanyak 9 atau 14,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 atau 3,1% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan rata-rata jawaban

responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 27 atau 42,2%.

Dibawah ini rekapitulasi tanggapan responden terhadap tiap-tiap pernyataan variabel kinerja karyawan :

**Tabel 4.19**  
**Rekapitulasi Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan	Skala					Jumlah (Poin)
	SS	S	N	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Y.1	28	26	3	4	3	264
Y.2	33	19	6	4	2	269
Y.3	27	30	5	2	0	274
Y.4	25	27	5	4	3	259
Y.5	33	23	4	3	1	276
Y.6	27	23	9	2	3	261
<b>Total</b>						<b>1.603</b>
<b>Rata – Rata</b>						<b>267</b>

*Sumber : Data Diolah Peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan rekapitulasi dari variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu pernyataan 1 (Y.1) memiliki jumlah skor sebesar (264), pernyataan 2 (Y.2) memiliki jumlah skor sebesar (269), pernyataan 3 (Y.3) memiliki jumlah skor sebesar (274), pernyataan 4 (Y.4) memiliki jumlah skor sebesar (259), pernyataan 5 (Y.5) memiliki jumlah skor sebesar (276), pernyataan 6 (Y.6) memiliki jumlah skor (261). Total skor pada variabel Kinerja Karyawan sebesar (1.603) dan rata-rata skor

disetiap pernyataan yaitu mempunyai nilai sebesar 267,16 atau 267.

Dimana berada pada interval 220 – 271 dengan kriteria kuat.

## 2. Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

### a. Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.1

Di bawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel harga ke 1 (X1.1) :

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	7.8
	Netral	7	10.9	10.9	18.8
	Setuju	15	23.4	23.4	42.2
	Sangat Setuju	37	57.8	57.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.20 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 1 dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1.1) menjawab sangat setuju sebanyak 37 atau 57,8%, yang menjawab setuju sebanyak 15 atau 23,4%, yang menjawab netral sebanyak 7 atau 10,9%, yang menjawab tidak setuju 3 atau 4,7%, dan yang menjawab sangat tidak setuju 2 atau 3,1%.

Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 atau 57,8%.

#### b. Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.2

Di bawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja ke 2 (X1.2) :

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	6.3
	Netral	6	9.4	9.4	15.6
	Setuju	24	37.5	37.5	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.21 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 2 dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1.2) menjawab sangat setuju sebanyak 30 atau 46,9%, yang menjawab setuju sebanyak 24 atau 37,5%, yang menjawab netral sebanyak 6 atau 9,4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 atau 1,6% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata

jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 atau 46,9%.

### c. Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.3

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel Lingkungan Kerja ke 3 (X1.3) :

**Tabel 4.22**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	2	3.1	3.1	14.1
	Setuju	22	34.4	34.4	48.4
	Sangat Setuju	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.22 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 3 dalam kuesioner variabel Lingkungan Kerja (X1.3) menjawab sangat setuju sebanyak 33 atau 51,6%, yang menjawab setuju sebanyak 22 atau 34,4%, yang menjawab netral sebanyak 2 atau 3,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata

jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 33 atau 51,6%.

#### d. Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.4

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja ke 4 (X1.4) :

**Tabel 4.23**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	12.5
	Netral	2	3.1	3.1	15.6
	Setuju	33	51.6	51.6	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.23 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 4 dalam kuesioner variabel lingkungan kerja (X1.4) menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau 32,8, yang menjawab setuju sebanyak 33 atau 51,6%, yang menjawab netral sebanyak 2 atau 3,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 atau 10,9 dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 1,6%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban

responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 33 atau 51,6%.

**e. Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.5**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel lingkungan kerja ke 5 (X1.5) :

**Tabel 4.24**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.4
	Netral	11	17.2	17.2	26.6
	Setuju	19	29.7	29.7	56.3
	Sangat Setuju	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 5 dalam kuesioner variabel lingkungan kerja (X1.5) menjawab sangat setuju sebanyak 28 atau 43,8%, yang menjawab setuju sebanyak 19 atau 29,7%, yang menjawab netral sebanyak 11 atau 17,2%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 3,1%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban

responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 28 atau 43,8%.

Dibawah ini rekapitulasi tanggapan responden terhadap tiap-tiap pernyataan variabel lingkungan kerja (X1) :

**Tabel 4.25**  
**Rekapitulasi Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja**

Pernyataan	Skala					Jumlah
	SS	S	N	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X1.1	37	15	7	3	2	274
X1.2	30	24	6	1	3	269
X1.3	33	22	2	4	3	270
X1.4	21	33	2	7	1	258
X1.5	28	19	11	4	2	259
<b>Total Skor</b>						<b>1.330</b>
<b>Rata – Rata</b>						<b>266</b>

*Sumber : Data Diolah Penulis 2023*

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, dapat dilihat rekapitulasi pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X1) untuk pernyataan 1 (X1.1) memiliki jumlah skor sebesar (274), pernyataan 2 (X1.2) memiliki jumlah skor sebesar (269), pernyataan 3 (X1.3) memiliki jumlah skor sebesar (270), pernyataan 4 (X1.4) memiliki jumlah skor sebesar (258), pernyataan 5 (X1.5) memiliki jumlah skor sebesar (259). Total skor pada variabel Lingkungan Kerja sebesar (1.330) dan rata-rata skor disetiap pernyataan yaitu mempunyai nilai sebesar 266. Dimana berada pada interval 220 – 271 dengan kriteria kuat.

### 3. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### a. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.1

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan motivasi kerja ke 1 (X2.1) :

**Tabel 4.26**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	23.4
	Netral	2	3.1	3.1	26.6
	Setuju	24	37.5	37.5	64.1
	Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.26 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 1 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.1) menjawab sangat setuju sebanyak 23 atau 35,9%, yang menjawab setuju sebanyak 24 atau 37,5%, yang menjawab netral sebanyak 2 atau 3,1%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 atau 10,9% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8 atau 12,5%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu 24 atau 37,5%.

### b. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.2

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 2 (X2.2) :

**Tabel 4.27**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.2**

<b>Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberika peghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	8	12.5	12.5	17.2
	Netral	4	6.3	6.3	23.4
	Setuju	25	39.1	39.1	62.5
	Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.27 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 2 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.2) menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau 37,5%, yang menjawab setuju sebanyak 25 atau 39,1%, yang menjawab netral sebanyak 4 atau 6,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 atau 12,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 25 atau 39,1%.

### c. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.3

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 3 (X2.3) :

**Tabel 4.28**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	8	12.5	12.5	17.2
	Netral	6	9.4	9.4	26.6
	Setuju	23	35.9	35.9	62.5
	Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.28 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 3 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.3) menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau 37,5%, yang menjawab setuju sebanyak 23 atau 35,9%, yang menjawab netral sebanyak 6 atau 9,4%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 atau 12,5% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 24 atau 37,5%.

#### d. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.4

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 4 (X2.4) :

**Tabel 4.29**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.4
	Netral	8	12.5	12.5	21.9
	Setuju	26	40.6	40.6	62.5
	Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.29 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 5 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.4) menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau 37,5, yang menjawab setuju sebanyak 26 atau 40,6, yang menjawab netral sebanyak 8 atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 atau 3,1%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 26 atau 40,6%.

**e. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.5**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 5 (X2.5) :

**Tabel 4.30**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.5**

		<b>Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.</b>			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	12.5
	Netral	8	12.5	12.5	25.0
	Setuju	16	25.0	25.0	50.0
	Sangat Setuju	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

*Sumber : Hasil Olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 5 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.5) menjawab sangat setuju sebanyak 32 atau 50,0%, yang menjawab setuju sebanyak 16 atau 25,0%, yang menjawab netral sebanyak 8 atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 atau 6,4%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 32 atau 50,0%.

#### f. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.6

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 6 (X2.6) :

**Tabel 4.31**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Saya selalu memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik dari rekan kerja yang lain.</b>					
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	7.8
	Netral	8	12.5	12.5	20.3
	Setuju	30	46.9	46.9	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.31 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 6 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.6) menjawab sangat setuju sebanyak 21 atau 32,8%, yang menjawab setuju sebanyak 30 atau 46,9%, yang menjawab netral sebanyak 8 atau 12,5%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 atau 1,6% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab setuju yaitu sebanyak 30 atau 46,9%.

**g. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.7**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 7 (X2.7) :

**Tabel 4.32**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.7**

		Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.8	7.8	7.8
	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	12.5
	Netral	4	6.3	6.3	18.8
	Setuju	22	34.4	34.4	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.32 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 7 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.7) menjawab sangat setuju 30 atau 46,9%, yang menjawab setuju sebanyak 22 atau 34,4%, yang menjawab netral sebanyak 4 atau 6,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 atau 7,8%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 30 atau 46,9%.

#### h. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.8

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 8 (X2.8) :

**Tabel 4.33**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.8**

		Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya.			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	4	6.3	6.3	17.2
	Setuju	22	34.4	34.4	51.6
	Sangat Setuju	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.33 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 8 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.8) menjawab sangat setuju sebanyak 31 atau 48,4%, yang menjawab setuju sebanyak 22 atau 34,4%, yang menjawab netral sebanyak 4 atau 6,3%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 atau 6,3% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 31 atau 48,4%.

**i. Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.9**

Dibawah ini tanggapan responden terhadap pernyataan variabel motivasi kerja ke 9 (X2.9) :

**Tabel 4.34**  
**Tanggapan Terhadap Pernyataan X2.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	6.3
	Netral	5	7.8	7.8	14.1
	Setuju	24	37.5	37.5	51.6
	Sangat Setuju	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.34 di atas, dapat dilihat jawaban responden terhadap pernyataan no. 9 dalam kuesioner variabel motivasi kerja (X2.9) menjawab sangat setuju sebanyak 31 atau 48,4%, yang menjawab setuju sebanyak 24 atau 37,5%, yang menjawab netral sebanyak 5 atau 7,8%, yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 atau 4,7% dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 atau 1,6%. Dapat disimpulkan hasil rata-rata jawaban responden lebih banyak yang menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 31 atau 48,4%.

Dibawah ini rekapitulasi tanggapan responden terhadap tiap-tiap pernyataan variabel motivasi kerja (X2) :

**Tabel 4.35**  
**Rekapitulasi Pernyataan Variabel Motivasi Kerja (X2)**

pernyataan	Skala					Jumlah Skor
	SS	S	N	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
X2.1	23	24	2	7	8	239
X2.2	24	25	4	8	3	251
X2.3	24	23	6	8	3	249
X2.4	24	26	8	4	2	258
X2.5	32	16	8	4	4	260
X2.6	21	30	8	1	4	255
X2.7	30	22	4	3	5	261
X2.8	31	22	4	4	3	266
X2.9	31	24	5	3	1	273
<b>Total Skor</b>						<b>2.312</b>
<b>Rata – Rata</b>						<b>257</b>

*Sumber : Data Diolah Peneliti 2023*

Berdasarkan tabel 4.35 di atas, dapat dilihat rekapitulasi pernyataan variabel Motivasi Kerja (X2) untuk pernyataan 1 (X2.1) memiliki jumlah skor sebesar (239), pernyataan 2 (X2.2) memiliki jumlah skor sebesar (251), pernyataan 3 (X2.3) memiliki jumlah skor sebesar (249), pernyataan 4 (X2.4) memiliki jumlah skor sebesar (258), pernyataan 5 (X2.5) memiliki nilai skor sebesar (260), pernyataan 6 (X2.6) memiliki jumlah skor sebesar (255), pernyataan 7 (X2.7) memiliki jumlah skor sebesar (261), pernyataan 8 (X2.8) memiliki jumlah skor sebesar (266), pernyataan 9 (X2.9) memiliki nilai skor sebesar (273). Total skor pada variabel Motivasi Kerja sebesar (2.312) dan rata-rata skor disetiap pernyataan yaitu

mempunyai nilai sebesar 256,88 atau 257. Dimana berada pada interval 220 – 271 dengan kriteria kuat.

#### 4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

##### 4.1.4.1 Uji Normalitas

**Tabel 4.36**  
**Uji Normalitas Secara Parsial**

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN N
N		64	64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.78	36.13	25.05
	Std. Deviation	3.234	5.214	3.397
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.131	.173
	Positive	.113	.112	.099
	Negative	-.144	-.131	-.173
Test Statistic		.144	.131	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>	.008 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.				
b. Calculated from data.				
c. Lilliefors Significance Correction.				

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan data tabel 4.36 di atas, dapat dilihat bahwa uji normalitas secara parsial yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai untuk lingkungan kerja sebesar 0,002, untuk motivasi kerja sebesar 0,008 dan untuk kinerja karyawan sebesar 0,000. Yang artinya data terdistribusi tidak normal.

Adapun uji normalitas secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

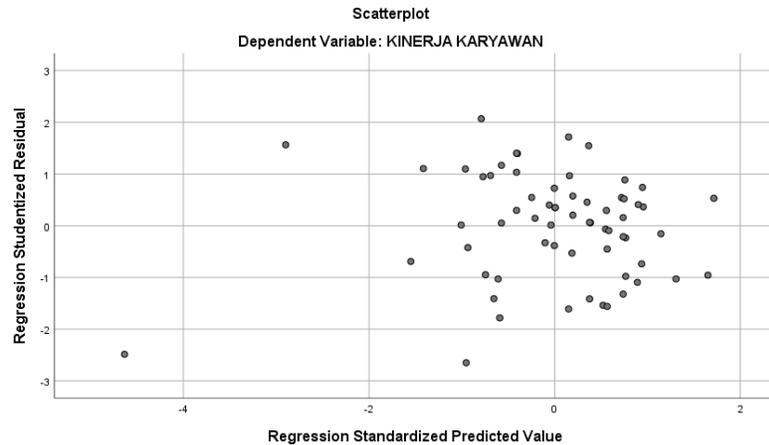
**Tabel 4.37**  
**Uji Normalitas Secara Simultan**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69336000
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber : hasil olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov nilai signifikan sebesar  $0,200 > 0,05$  hal ini berarti data berdistribusi secara normal.

#### 4.1.4.2 Uji heteroskedastisitas



Sumber : hasil olah SPSS V26

**Gambar 4.7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar 4.7 di atas, dapat dilihat bahwa dalam gambar terlihat titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dan tidak terdapat pola tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.1.4.3 Uji Multikolinieritas

Dalam uji multikolinieritas berdasarkan nilai *tolerance*  $> 0,10$  artinya tidak terjadi multikolinieritas, dan jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  artinya terjadi multikolinieritas. Berdasarkan nilai VIF jika nilai VIF  $< 10,0$  artinya tidak terjadi multikolinieritas, dan jika nilai VIF  $> 10,0$  artinya terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4.38**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Collinearity Statistics
		Tolerance      VIF
1	(Constant)	
	LINGKUNGAN KERJA	.897      1.115
	MOTIVASI KERJA	.897      1.115

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil olah SPSS V26

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 4.38 di atas, dapat dilihat setiap variabel independen memiliki nilai *tolerance*  $0,897 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,115 < 10,0$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak ada multikolinieritas antara variabel independen.

#### 4.1.4.4 Uji Autokorelasi

Dalam penelitian ini uji autokorelasi menggunakan uji *Durbin Waston*. Jika DW dibawah -2 maka terdapat auto korelasi, positif, jika DW diantara - 2 maka tidak terdapat autokorelasi, jika DW diatas +2 maka terdapat autokorelasi positif.

**Tabel 4.39**  
**Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	1.973

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
--

*Sumber : hasil olah SPSS V26*

Dari tabel 4.39 di atas, menunjukkan bahwa nilai Durbin-Waston sebesar 1,973 ini berada diantara  $-2$  sampai  $+2$ , berarti dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi antar variabel.

#### 4.1.5 Hasil Uji Hipotesis

##### 4.1.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.40**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	10.460	2.857
	LINGKUNGAN KERJA	.019	.113
	MOTIVASI KERJA	.393	.070

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

*Sumber : hasil olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.40 di atas, diperoleh hasil dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 10,460 + 0,019 X_1 + 0,393 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Nilai konstan sebesar 10,460 dapat diartikan apabila variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan akan tetap sebesar 10,460.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,019 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,019 maka akan meningkatkan perubahan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,019 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X2) konstan.
- c. Nilai koefisien regresi pada variabel motivasi (X2) sebesar 0,393 artinya bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja (X2) akan meningkatkan perubahan nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X1) konstan.

#### 4.1.5.2 Uji Korelasi

**Tabel 4.41**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Parsial**

		Correlations		
		LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.322**	.212
	Sig. (2-tailed)		.010	.093
	N	64	64	64
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.322**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000
	N	64	64	64
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.212	.609**	1

Sig. (2-tailed)	.093	.000	
N	64	64	64
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : hasil olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.41 di atas, diperoleh variabel lingkungan kerja nilai korelasi sebesar 0,212 terletak pada interval koefisien (0,20 – 0,399) artinya variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai korelasi 0,609 terletak pada interval (0,60 – 0,799) artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Berikut hasil uji korelasi secara simultan :

**Tabel 4.42**  
**Hasil Uji Korelasi Secara Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.351	2.737
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.42 di atas, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,609 terletak pada interval koefisien (0,60 – 0,799) artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### 4.1.5.3 Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.43**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.351	2.737
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel 4.43 di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,371 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,371 \times 100 = 37,1\%$  sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

### 4.1.5.4 Uji t

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk bisa memprediksi pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencari  $t_{tabel}$  dengan cara *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n - k$  dimana  $n$  (jumlah sampel) dan  $k$  (jumlah variabel) dengan taraf signifikansi 0,05. Nilai untuk  $t_{tabel}$  adalah ( $64 - 3 = 61$ ) maka dapat

diperoleh  $t_{\text{tabel}}$  1,670. dibawah ini hasil dari uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.44**  
**Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	T	Sig.
1	3.661	.001
	.166	.868
	5.627	.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN		

*Sumber : Hasil Olah SPSS V26*

Berdasarkan tabel 4.44 di atas menunjukkan bahwa :

1. Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai  $t_{\text{hitung}}$  (0,166) <  $t_{\text{tabel}}$  (1,670) dengan taraf signifikan sebesar  $0,868 > 0,05$  maka H1 ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai nilai  $t_{\text{hitung}}$  (5,627) > dari  $t_{\text{tabel}}$  (1,670) dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka H2 diterima yang artinya variabel motivasi

kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 4.1.5.5 Uji F

Dalam penelitian uji F bertujuan untuk memprediksi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Apabila hasil perhitungan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka secara simultan lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan tingkatnya secara signifikan kurang dari 0,05 maka terdapat pengaruh secara signifikan.

Dalam penelitian ini ada dua variabel bebas dan satu variabel terikat dengan jumlah sampel 64, maka  $df = df1 = k - 1$  dan  $df2 = n - k$ , diperoleh  $df1 = 3 - 1 = 2$  dan  $df2 = 64 - 3 = 61$ . Didapatkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,15. Dibawah ini merupakan hasil dari uji F dalam penelitian ini sebagai berikut :

**Tabel 4.45**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.846	2	134.923	18.009	.000 <sup>b</sup>
	Residual	457.014	61	7.492		
	Total	726.859	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Hasil Olah SPSS V26

Berdasarkan tabel 4.45 di atas, nilai  $F_{hitung} 18,009 > F_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang artinya lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,019 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja sebesar 0,019 maka akan meningkatkan perubahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,019 dengan asumsi variabel motivasi kerja konstan.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai korelasi pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,212 terletak pada interval koefisien (0,20 – 0,399) artinya variabel lingkungan kerja memiliki hubungan yang rendah terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai  $t_{hitung}$   $(0,166) < t_{tabel} (1,670)$  dengan taraf signifikan sebesar  $0,868 > 0,05$  maka  $H_1$  ditolak yang artinya variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Faridah Jane Quinta dan Innocentius Bernarto (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan pula kualitas lingkungan kerja. Pada dasarnya, kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung sudah baik, disarankan pimpinan juga memperhatikan pada faktor lain selain dari faktor lingkungan kerja seperti motivasi kerja.

#### **4.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai koefisien regresi pada variabel motivasi kerja sebesar 0,393 artinya bahwa setiap perubahan variabel motivasi kerja akan meningkatkan perubahan nilai kinerja karyawan sebesar 0,393 dengan asumsi variabel lingkungan kerja konstan.

Hasil analisis menunjukkan variabel motivasi kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,609 artinya variabel motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung} (5,627) >$  dari  $t_{tabel} (1,670)$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$

maka H2 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Reza Qitha Aurelya Jasmine, Tri Wahyu Wirawan (2022) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengidentifikasi bahwa saat pemberian motivasi dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga pemberian motivasi harus senantiasa diberikan kepada karyawan dan semakin ditingkatkan sehingga dapat memberikan dorongan kepada karyawan agar lebih semangat lagi dalam bekerja.

#### **4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,609 terletak pada interval koefisien (0,60 – 0,799) artinya variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan hasil koefisien determinasi memiliki nilai R Square sebesar 0,371 yang artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen yaitu lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y) sebesar  $0,371 \times 100 = 37,1$  % sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian ini.

Dalam uji F dapat dilihat nilai  $F_{hitung} 18,009 > F_{tabel} 3,15$  dengan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Shintya Nuraini, Fredrick, Tia Gita P (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka semakin baik lingkungan kerja dan motivasi kerja yang dirasakan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Artinya setiap perubahan pada lingkungan kerja, maka akan meningkatkan perubahan terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Artinya bahwa setiap perubahan pada motivasi kerja, maka akan meningkatkan perubahan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung. Artinya bahwa setiap perubahan pada lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka akan meningkatkan perubahan terhadap kinerja karyawan.

#### **5.2 Saran**

Saran yang dibuat peneliti mengacu pada hasil penelitian yang diperoleh diperoleh di lapangan. Adapun saran yang diusulkan ditunjukkan kepada :

## 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan sehingga dapat berkontribusi lebih maksimal terhadap kinerja karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan objek perusahaan lain seperti Dealer Yamaha, Suzuki dan perusahaan otomotif lainnya.
- b. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan sampel yang lebih banyak lagi, sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik dari penelitian ini.
- c. Untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis data yang berbeda agar lebih banyak menemukan permasalahan dan temuan penelitian yang bermanfaat bagi peneliti lain.
- d. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lain seperti disiplin kerja, stres kerja, beban kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Komar. (2020). Peningkatan Kinerja Guru Berbasis Budaya Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru. *Pendidikan*, 6(2), 110–111.
- Aini, S. N., & P, F. T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Kemakumuran Cabang Hankam Bekasi. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(3), 81–89. <https://doi.org/10.35137/Jei.V21i3.499>
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pln Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372–385. <https://doi.org/10.33373/Dms.V8i2.2179>
- Bahri, Syaful.(2018).*Metode Penelitian Bisnis*.Yogyakarta:Andi
- Busro, Muhamad.2018.*Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.Prenadamedia Group:Jakarta
- Carsil Katherina Fanulene, Vicktor P.K. Lengkong, L. O. H. D. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sam Ratulangi Manado. *Jurnal Emba*, 10(1), 419–428.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/Ekomabis.V1i02.31>
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Perspektif*, Xvi(1), 77–83.
- Fahmi, Irham.2018.*Manajemen Kinerja.Teori Dan Aplikasi*.Alfabeta:Bandung
- Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB).2023.*Panduan penulisan proposal dan skripsi*.Rangkasbitung:Universitas La Tansa Mashiro.
- Faridah J.Q., Dan I. B. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompetensi , Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Xyz. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 11(2).
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. *Jurnal Agora*, 5(1), 1–131.

- Fitriya F., Abdul B.D., Dan Diah I.A.2019.*Metodologi Penelitian Untuk Manajemen Dan Akuntansi*.Jakarta:Salemba Empat
- Ghazali, Imam.2021.*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 26*.Semarang : Universitas Diponegoro
- Iis Rahayu, Erwin Syahputra, A. S. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Journal Of Management Studies*, 8(Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja), 175–186.
- Jasmine, R. Q. A., & Wirjawan, T. W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen Dan Akuntansi (Jisma)*, 1(3), 393–402.
- Kasmir.2022.*Pengantar Metodologi Penelitian Untuk Manajemen, Akuntansi, Dan Bisnis*.Depok:PT.Rajagrafindo Persada
- Laksono, B. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... Baj ( Behavioral Accounting Journal ) Bayu Rama Laksono , Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi .... 4(1)*, 249–258.
- Lukita Putri Yulia, M. L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Victory Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(1), 1–24.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Prastyo, I. D., & Santoso, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Crew Burger King Surabaya Timur. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 513–528. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V4i2.689>
- Pratiwi, N. E. (2018). Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi. *Pengaruh Dimensi Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Cimahi*, 53(9), 1689–1699.
- Rahmawati, R., Wayan, N., Mitriani, E., Cempaka, N. P., & Atmaja, D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomaret Co Cabang Nangka. *Jurnal Emas*, 2(3), 191–201.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.  
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>

Setiawati, R. D., & Putra, H. M. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sakura Java Indonesia. *Prosiding Seminar Sosial Politik, Bisnis, Akuntansi Dan Teknik*, 4, 147. <https://doi.org/10.32897/Sobat.2022.4.0.1918>

Sopiah., Dan E. Mamang Sangadji.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*.Yogyakarta:Andi

Sudaryono.2018.*Metodologi Penelitian*.Depok:PT.Rajagrafindo Persada

Sugiyono.2017.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.Bandung: Alfabeta

Sugiyono.2018.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung:Alfabeta,Cv

Sukrispiyanto. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Indomedia Pustaka:Sidoarjo

Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.41>

Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka. *Agora*, 7(1), 6–12.

Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lldikti Wilayah Iii Jakarta. *Widya CiPTa: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/WidyaciPTa.V4i1.7699>

# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Surat izin PT. Sentrasurya Abadi

 **PT. SENTRASURYA ABADI**  
**SURYA MOTOR**  
**DEALER RESMI HONDA**   
Jl. Sunan Kalijaga No. 253 Rangkashitung Tlp. (0252) 203666 - 203663 - Fax (0252) 203163

No : 0010/PT.SSA/II/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Persetujuan Izin Penelitian Skripsi  
Kepada Yth  
Bapak/Ibu Pimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi La Tansa Meshiro  
Di  
Tempat :

Dengan Hormat,  
Sehubungan dengan surat yang kami terima Nomor : 307 /EM.1.LT/2023  
Tanggal 21 februari 2023, perihal Permohonan Izin Penelitian Skripsi, Bahwa Mahasiswa :

Nama	: Ahmad Noviana
NPM	: 19111217
TTL	: Lebak, 28 juni 1999
Program Studi	: Manajemen
Semester	: VIII (Delapan)
Konsentrasi Penelitian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Alamat	: Kp. Pasirjati rt/rw 001/007 kel cijoro lebak kec rangkashitung , kab. lebak

Bersama dengan ini, kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut diatas dapat kami terima untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan kerj dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Sentra Surya Abadi Motor".

Demikian surat persetujuan izin ini kami buat agar dapat di penggunaan sebagaimana mestinya, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Rangkashitung, 09 Maret 2023  
Hormat Kami :

 **PT. SENTRASURYA ABADI**  
**DEALER RESMI HONDA**   
Jl. Sunan Kalijaga No.253  
Rangkashitung  
**DEDY SUTANTO**  
**KEPALA CABANG**

---

**PT SENTRASURYA ABADI**  
Jl. Sunan Kalijaga No. 253 Rangkashitung  
Tlp : (0252) 203666/203663  
Fax : (0252) 203163

## Lampiran 2. Nama – Nama Karyawan

	A	B	C	D
1	<b>NAMA - NAMA KARYAWAN PT. SENTRA SURYA ABADI</b>			
2				
3	<b>DIVISI</b>	<b>JOB DESCRIPTION</b>	<b>NAMA</b>	
4	DIREKTUR	OWNER	ANDRY NGADIYOTO	
5	HRD	HRD	LUSY HOUW	
6	PIC	KEPALA CABANG	DEDY SUTANTO	
7	KASIR	KASIR SHOWROOM	MARGHARETA IRNAWATI	
8		KASIR BENGKEL	AI SAHARA	
9	ACCOUNTING	ACCOUNTING PAJAK & ACC BENGKEL	NURLELA	
10		ACCOUNTING SHOWROOM	MUHAMMAD RAFI	
11	ADIMINISTRASI	BBN (BIAYA BALIK NAMA) / PENGURUSAN STNK	ABDUL KODIR	
12		FAKTUR DAN UDSTK	DINA KHAERUNISA	
13		STCOK UNIT & BPKB	ERLANGGA RAHMAT	
14		TAGIHAN & PO	NURMAN NORDIANA	
15		MONITORING & EZ CLAIM	SANDRA	
16		CRM & DATA BASE PELANGGAN (SHOWROOM)	MALASARI	
17		MONITORING PENJUALAN & DATA INDENT	JULIANTO	
18	TEAM OPERASIONAL	SUPIR	DIAN WIHARJA	
19		SUPIR	ROBY	
20		SUPIR	HENDRA	
21		SUPIR	AJIS	
22		KERNET	PEGI	
23		KERNET	NURUL IMAN	
24		KERNET	KIKI	
25		OFFICE BOY	UPEN	
26		OFFICE BOY	SAHRI	
27		PENGADAAN UNIT	IRFAN	
28	PENGADAAN UNIT	GABRIEL		
29	SECURITY	RIAN		
30	MESSANGER	ANGGI PERMANA		
31	CUSTOMER SERVICE	CUSTOMER SERVICE	PANDAN RAHAYU	
32		CUSTOMER SERVICE	LIA APRILIA	
33	MARKETING	KOORDINATOR SALES	ADE GINANJAR	
34		KOORDINATOR SALES	YOPI TRIANA	
35		KOORDINATOR SALES	BUANG MIFTAHUDIN	
36		SALES LAPANGAN	SUNARDI	
37		SALES LAPANGAN	AGUNG PERMANA	
38		SALES LAPANGAN	KASDA	
39		SALES LAPANGAN	BAHRI	
40		SALES LAPANGAN	APID	
41		SALES LAPANGAN	JENI SASMITA	
42		SALES LAPANGAN	YADI CAHYADI	
43		SALES LAPANGAN	AHMAD BUKHORI	
44		SALES LAPANGAN	MOH ROHIS	
45		SALES LAPANGAN	NURSI	
46		SALES LAPANGAN	RIZKI	
47		SALES LAPANGAN	WAWAN	
48	SALES LAPANGAN	TITA AGUSTIN		
49	SALES LAPANGAN	LELA		
50	SALES LAPANGAN	APUD		
51	SALES LAPANGAN	LUKMAN		
52	SALES LAPANGAN	USEP		
53	BENGKEL	KEPALA BENGKEL	DEVINDRA	
54		SERVICE ADVISOR	SEPTIAN DWI ALAMSYAH	
55		KEPALA MEKANIK	TOMY HENDRAWAN	
56		FRONT DESK	AANG	
57		FRONT DESK	IMAS	
58		FRONT DESK	ANDI SETIADI	
59		CRM & DATA BASE PELANGGAN (BENGKEL)	NENI PUTRI ROSITA	
60		MEKANIK	BAKRI	
61		MEKANIK	ARWANI	
62		MEKANIK	PANI MUHAMAD	
63	MEKANIK	AZAN ABDUL ZABAR		
64	MEKANIK	FITRA FEABRIAN		
65	MEKANIK	DIKI		
66	MEKANIK	MARHANI		
67	MEKANIK	ABDUL AZIZI		
68	<b>TOTAL KARYAWAN PT. SENTRA SURYA ABADI</b>		<b>64 KARYAWAN</b>	

No. Responden :

### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

Di tempat.

Sehubung dengan dilaksanakannya penelitian untuk skripsi saya dengan rincian sebagai berikut:

Nama : Ahmad Nopiana

NPM : 19111217

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi di Rangkasbitung.

Maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu karyawan PT. Sentrasurya Abadi untuk dapat membantu mengisi kuesioner penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi saya. Semua data yang kami peroleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Demikian surat pengantar ini, besar harapan agar Bapak/Ibu dapat membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

**Ahmad Nopiana**

## A. IDENTITAS RESPONDEN

- Nama :
- Jenis kelamin :  Laki – Laki  
 Perempuan
- Usia :  < 20  
 21 – 30  
 31 – 40  
 ≥ 41

## B. PETUNTUK PENGISIAN KUESIONER

1. Sebelum mengisi kuesioner ini bapak/ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat.
2. Bapak/ibu tinggal beri tanda (√) pada kolom sesuai dengan pilihan.
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban.
4. Semua pernyataan yang ada mohon dijawab tanpa satupun yang terlewat.

## C. KETERANGAN JAWABAN

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
		STS	TS	N	S	SS
	<b>LINGKUNGAN KERJA (X1)</b>					

1.	Penerangan di tempat kerja cukup baik, sehingga karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi merasa nyaman dalam bekerja.					
2.	Pewarnaan pada ruangan yang baik membuat ruangan kerja menjadi enak dipandang sehingga bekerja lebih nyaman.					
3.	Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan.					
4.	Terdapat ventilasi udara yang baik sehingga udara pada ruangan tidak pengap.					
5.	Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu dalam bekerja.					
<b>MOTIVASI KERJA (X2)</b>						
1.	Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan.					
2.	Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberika penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.					
3.	Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.					
4.	Hubungan antara sesama rekan kerja, antara atasan bawahan terjalin dengan baik.					
5.	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.					
6.	Saya selalu memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik dari rekan kerja yang lain.					
7.	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.					
8.	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa disekitar saya.					
9.	Saya menikmati persaingan dan kemenangan.					
<b>KINERJA KARYAWAN (Y)</b>						
1.	Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.					
2.	Karyawan PT. Sentrasurya Abadi mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.					
3.	Pekerjaan yang diberikan harus selesai tepat waktu selaras jadwal yang berlaku.					
4.	Karyawan yang baik harus mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.					

5.	Karyawan yang baik harus mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa harus ada pengawasan dari atasan.					
6.	Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal seorang karyawan harus saling membantu dengan karyawan yang lain.					

**Lampiran 4. Data penelitian**

NO. RESPONDEN	KARAKTERISTIK RESPONDEN	
	JENIS KELAMIN	UMUR
1	LAKI-LAKI	21 - 30
2	LAKI-LAKI	21 - 30
3	LAKI-LAKI	21 - 30
4	LAKI-LAKI	21 - 30
5	LAKI-LAKI	21 - 30
6	LAKI-LAKI	21 - 30
7	LAKI-LAKI	21 - 30
8	LAKI-LAKI	21 - 30
9	PEREMPUAN	21 - 30
10	LAKI-LAKI	21 - 30
11	PEREMPUAN	21 - 30
12	LAKI-LAKI	21 - 30
13	LAKI-LAKI	21 - 30
14	LAKI-LAKI	21 - 30
15	PEREMPUAN	31 - 40
16	LAKI-LAKI	21 - 30
17	LAKI-LAKI	21 - 30
18	LAKI-LAKI	21 - 30
19	PEREMPUAN	< 20
20	PEREMPUAN	< 20
21	LAKI-LAKI	21 - 30
22	LAKI-LAKI	21 - 30
23	LAKI-LAKI	< 20
24	LAKI-LAKI	< 20
25	LAKI-LAKI	< 20
26	LAKI-LAKI	< 20
27	PEREMPUAN	21 - 30
28	LAKI-LAKI	21 - 30
29	LAKI-LAKI	21 - 30
30	LAKI-LAKI	21 - 30
31	LAKI-LAKI	< 20
32	LAKI-LAKI	21 - 30
33	LAKI-LAKI	30 - 40
34	LAKI-LAKI	31 - 40

35	LAKI-LAKI	31 - 40
36	PEREMPUAN	21 - 30
37	PEREMPUAN	21 - 30
38	PEREMPUAN	21 - 30
39	LAKI-LAKI	21 - 30
40	LAKI-LAKI	21 - 30
41	LAKI-LAKI	21 - 30
42	LAKI-LAKI	21 - 30
43	LAKI-LAKI	21 - 30
44	LAKI-LAKI	21 - 30
45	LAKI-LAKI	31 - 40
46	LAKI-LAKI	21 - 30
47	LAKI-LAKI	31 - 40
48	LAKI-LAKI	31 - 40
49	LAKI-LAKI	31 - 40
50	LAKI-LAKI	31 - 40
51	LAKI-LAKI	31 - 40
52	PEREMPUAN	21 - 30
53	PEREMPUAN	21 - 30
54	LAKI-LAKI	21 - 30
55	LAKI-LAKI	21 - 30
56	PEREMPUAN	21 - 30
57	LAKI-LAKI	21 - 30
58	LAKI-LAKI	21 - 30
59	PEREMPUAN	31 - 40
60	PEREMPUAN	21 - 30
61	PEREMPUAN	21 - 30
62	LAKI-LAKI	31 - 40
63	PEREMPUAN	> 41
64	LAKI-LAKI	> 41

NO. RESPONDEN	LINGKUNGAN KERJA (X1)					TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	5	5	4	2	3	19
2	5	4	5	4	4	22
3	5	3	5	4	3	20
4	5	4	4	2	3	18

5	5	4	5	5	4	23
6	5	4	4	2	5	20
7	4	5	5	4	3	21
8	4	5	5	4	5	23
9	5	4	5	4	5	23
10	5	4	5	4	5	23
11	5	5	4	5	5	24
12	5	4	5	5	3	22
13	3	3	2	5	4	17
14	5	3	5	4	4	21
15	5	5	5	4	5	24
16	5	4	4	5	5	23
17	4	2	2	1	3	12
18	5	4	5	4	4	22
19	5	5	5	5	5	25
20	5	4	5	4	5	23
21	5	5	5	5	5	25
22	4	4	3	4	2	17
23	4	4	2	4	3	17
24	5	5	4	5	5	24
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	4	4	3	19
27	5	4	4	5	2	20
28	1	3	5	2	4	15
29	5	4	4	5	5	23
30	1	4	2	2	1	10
31	5	5	5	4	5	24
32	2	5	5	5	5	22
33	5	5	4	5	5	24
34	5	4	5	4	5	23
35	3	3	4	5	4	19
36	5	5	5	5	4	24
37	5	4	3	5	4	21
38	3	5	5	5	3	21
39	5	5	5	4	5	24
40	4	5	5	3	4	21
41	5	5	5	4	3	22
42	3	5	1	3	5	17

43	4	3	5	4	5	21
44	4	5	4	2	4	19
45	5	5	5	4	5	24
46	5	5	4	4	5	23
47	5	5	4	5	4	23
48	3	1	5	4	4	17
49	5	4	5	4	5	23
50	5	5	5	5	1	21
51	4	5	4	4	5	22
52	2	4	4	4	4	18
53	5	5	5	5	5	25
54	4	5	5	4	5	23
55	3	4	5	4	4	20
56	2	5	1	4	2	14
57	4	5	4	4	4	21
58	3	1	4	2	4	14
59	5	5	1	4	5	20
60	4	1	5	4	4	18
61	5	4	5	5	5	24
62	4	5	4	4	3	20
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	4	2	19

NO. RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)									TOTAL X2
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	
1	5	2	4	5	5	4	5	2	4	36
2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	41
3	2	2	4	5	5	4	5	5	5	37
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
5	5	5	4	2	4	5	5	4	5	39
6	5	4	3	2	3	5	3	5	2	32
7	2	5	5	4	5	4	5	5	5	40
8	5	5	4	3	5	3	4	2	5	36
9	4	4	2	3	4	3	5	5	3	33
10	5	4	4	3	5	5	4	3	5	38
11	2	5	5	4	3	4	5	5	5	38

12	5	3	2	4	5	5	4	5	5	38
13	3	2	5	5	4	4	5	5	3	36
14	3	2	3	5	5	3	3	5	5	34
15	5	2	2	5	4	5	5	4	5	37
16	2	2	5	5	5	5	4	4	4	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
18	1	5	5	4	4	4	2	4	2	31
19	1	4	4	4	2	4	4	4	4	31
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
21	5	4	4	5	5	1	3	2	3	32
22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	41
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
24	5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	4	4	3	4	3	2	4	4	5	33
27	5	4	4	4	4	3	2	4	4	34
28	1	1	2	1	2	1	1	1	2	12
29	5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
30	4	4	3	4	4	4	4	2	4	33
31	4	5	4	4	5	4	5	5	5	41
32	5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
33	5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
34	4	5	5	5	2	5	5	3	5	39
35	4	5	5	3	5	5	4	5	4	40
36	4	4	4	4	3	4	5	5	4	37
37	4	2	4	5	5	4	5	5	5	39
38	5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
39	5	5	4	3	4	4	5	5	5	40
40	4	5	4	5	5	5	2	5	5	40
41	5	4	1	4	3	5	1	5	4	32
42	1	3	2	5	5	3	5	4	3	31
43	4	5	4	5	5	4	4	5	4	40
44	4	5	2	3	5	5	4	4	5	37
45	5	4	3	5	3	5	4	3	4	36
46	4	4	5	4	5	4	5	4	5	40
47	4	5	5	4	1	4	5	5	5	38
48	2	5	5	1	3	4	5	5	5	35
49	1	3	5	5	5	4	1	5	4	33

50	5	4	5	2	1	5	1	5	5	33
51	4	5	5	4	4	4	5	5	4	40
52	4	5	5	5	2	5	5	5	5	41
53	5	2	4	4	5	5	5	5	4	39
54	5	1	4	3	5	4	4	1	4	31
55	4	4	1	3	1	1	5	5	4	28
56	1	3	5	2	5	3	1	5	4	29
57	4	5	3	5	4	1	5	4	4	35
58	1	5	2	5	4	5	5	3	3	33
59	2	1	5	5	5	5	5	5	5	38
60	1	5	1	5	1	3	3	1	1	21
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
62	2	4	2	4	4	5	4	5	4	34
63	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
64	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37

NO. RESPONDEN	KINERJA KARYAWAN (Y)						TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	4	2	4	5	25
2	5	4	5	4	2	5	25
3	5	4	5	4	5	5	28
4	2	2	5	4	5	4	22
5	4	5	4	2	2	5	22
6	5	5	5	5	5	4	29
7	4	2	3	4	5	5	23
8	5	4	4	2	5	4	24
9	3	5	4	5	5	5	27
10	2	4	2	5	4	5	22
11	5	5	4	5	3	4	26
12	5	5	5	5	5	5	30
13	2	5	5	5	4	5	26
14	5	4	5	5	5	4	28
15	4	5	5	4	4	5	27
16	4	5	5	4	4	5	27
17	4	4	4	4	4	4	24
18	4	4	5	4	5	4	26
19	4	3	3	4	4	4	22

20	4	4	4	4	4	4	24
21	4	3	4	3	3	4	21
22	4	4	4	4	4	4	24
23	5	3	5	3	5	5	26
24	4	5	4	5	4	5	27
25	5	5	5	5	5	5	30
26	4	3	4	3	4	3	21
27	5	4	4	4	4	4	25
28	1	1	3	1	1	3	10
29	5	4	5	5	5	5	29
30	4	5	4	5	4	4	26
31	4	5	5	4	5	5	28
32	5	5	4	5	5	3	27
33	4	5	5	3	5	2	24
34	5	5	3	2	5	5	25
35	5	5	4	5	4	5	28
36	5	2	5	4	5	5	26
37	3	4	5	5	5	4	26
38	5	5	4	4	3	4	25
39	5	4	4	3	5	5	26
40	5	4	5	5	4	3	26
41	4	4	5	4	5	4	26
42	5	4	4	5	4	1	23
43	5	5	4	4	5	4	27
44	2	5	2	5	4	3	21
45	4	5	5	4	5	3	26
46	4	5	5	5	5	5	29
47	4	5	4	4	5	4	26
48	5	5	3	4	5	4	26
49	5	3	4	4	5	3	24
50	4	5	4	1	4	1	19
51	4	5	5	4	5	5	28
52	5	5	5	4	5	4	28
53	4	4	4	5	5	4	26
54	1	4	4	1	4	2	16
55	4	1	4	4	2	5	20
56	4	5	4	5	4	3	25
57	5	3	5	4	3	5	25

58	1	2	4	4	4	5	20
59	3	5	5	5	5	4	27
60	5	4	4	4	5	1	23
61	4	5	4	5	4	4	26
62	5	5	5	5	5	3	28
63	4	5	4	5	4	5	27
64	5	5	5	5	5	5	30

## Lampiran 5. Nilai r tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

## Lampiran 6. Nilai t tabel

LAMPIRAN 8, T Tabel Untuk Alpha  $\alpha$  5% t

df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025	df	0,05	0,025
1	6.314	12.706	53	1.674	2.006	105	1.659	1.983	157	1.655	1.975
2	2.920	4.303	54	1.674	2.005	106	1.659	1.983	158	1.655	1.975
3	2.353	3.182	55	1.673	2.004	107	1.659	1.982	159	1.654	1.975
4	2.132	2.776	56	1.673	2.003	108	1.659	1.982	160	1.654	1.975
5	2.015	2.571	57	1.672	2.002	109	1.659	1.982	161	1.654	1.975
6	1.943	2.447	58	1.672	2.002	110	1.659	1.982	162	1.654	1.975
7	1.895	2.365	59	1.671	2.001	111	1.659	1.982	163	1.654	1.975
8	1.860	2.306	60	1.671	2.000	112	1.659	1.981	164	1.654	1.975
9	1.833	2.262	61	1.670	2.000	113	1.658	1.981	165	1.654	1.974
10	1.812	2.228	62	1.670	1.999	114	1.658	1.981	166	1.654	1.974
11	1.796	2.201	63	1.669	1.998	115	1.658	1.981	167	1.654	1.974
12	1.782	2.179	64	1.669	1.998	116	1.658	1.981	168	1.654	1.974
13	1.771	2.160	65	1.669	1.997	117	1.658	1.980	169	1.654	1.974
14	1.761	2.145	66	1.668	1.997	118	1.658	1.980	170	1.654	1.974
15	1.753	2.131	67	1.668	1.996	119	1.658	1.980	171	1.654	1.974
16	1.746	2.120	68	1.668	1.995	120	1.658	1.980	172	1.654	1.974
17	1.740	2.110	69	1.667	1.995	121	1.658	1.980	173	1.654	1.974
18	1.734	2.101	70	1.667	1.994	122	1.657	1.980	174	1.654	1.974
19	1.729	2.093	71	1.667	1.995	123	1.657	1.979	175	1.654	1.974
20	1.725	2.086	72	1.666	1.993	124	1.657	1.979	176	1.654	1.974
21	1.721	2.080	73	1.666	1.993	125	1.657	1.979	177	1.654	1.973
22	1.717	2.074	74	1.666	1.993	126	1.657	1.979	178	1.653	1.973
23	1.714	2.069	75	1.665	1.992	127	1.657	1.979	179	1.653	1.973
24	1.711	2.064	76	1.665	1.992	128	1.657	1.979	180	1.653	1.973
25	1.708	2.060	77	1.665	1.991	129	1.657	1.979	181	1.653	1.973
26	1.706	2.056	78	1.665	1.991	130	1.657	1.978	182	1.653	1.973
27	1.703	2.052	79	1.664	1.990	131	1.657	1.978	183	1.654	1.973
28	1.701	2.048	80	1.664	1.990	132	1.656	1.978	184	1.653	1.973
29	1.699	2.045	81	1.664	1.990	133	1.656	1.978	185	1.653	1.973
30	1.697	2.042	82	1.664	1.989	134	1.656	1.978	186	1.653	1.973
31	1.696	2.040	83	1.663	1.989	135	1.656	1.978	187	1.653	1.973
32	1.694	2.037	84	1.663	1.989	136	1.656	1.978	188	1.653	1.973
33	1.692	2.035	85	1.663	1.988	137	1.656	1.977	189	1.654	1.973
34	1.691	2.032	86	1.663	1.988	138	1.656	1.977	190	1.653	1.973
35	1.690	2.030	87	1.663	1.988	139	1.656	1.977	191	1.653	1.972
36	1.688	2.028	88	1.662	1.987	140	1.656	1.977	192	1.653	1.972
37	1.687	2.026	89	1.662	1.987	141	1.656	1.977	193	1.653	1.972
38	1.686	2.024	90	1.662	1.987	142	1.656	1.977	194	1.653	1.972
39	1.685	2.023	91	1.662	1.986	143	1.656	1.977	195	1.654	1.972
40	1.684	2.021	92	1.662	1.986	144	1.656	1.977	196	1.653	1.972
41	1.683	2.020	93	1.661	1.986	145	1.655	1.976	197	1.653	1.972
42	1.682	2.018	94	1.661	1.986	146	1.655	1.976	198	1.653	1.972
43	1.681	2.017	95	1.661	1.985	147	1.655	1.976	199	1.653	1.972
44	1.680	2.015	96	1.661	1.985	148	1.655	1.976	200	1.653	1.972
45	1.679	2.014	97	1.661	1.985	149	1.655	1.976			
46	1.679	2.014	98	1.661	1.984	150	1.655	1.976			
47	1.678	2.013	99	1.660	1.984	151	1.655	1.976			
48	1.677	2.012	100	1.660	1.984	152	1.655	1.976			
49	1.677	2.011	101	1.660	1.984	153	1.655	1.976			
50	1.676	2.010	102	1.660	1.983	154	1.655	1.975			
51	1.675	2.008	103	1.660	1.983	155	1.655	1.975			
52	1.675	2.007	104	1.660	1.983	156	1.655	1.975			

## Lampiran 7. Nilai F tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Lampiran 8. Hasil Uji SPSS V26**

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)**

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.321	.442*	.436*	.448*	.752**
	Sig. (2-tailed)		.083	.014	.016	.013	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.321	1	.326	.395*	.326	.612**
	Sig. (2-tailed)	.083		.078	.031	.079	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.442*	.326	1	.297	.480**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.014	.078		.111	.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.436*	.395*	.297	1	.383*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.016	.031	.111		.037	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.448*	.326	.480**	.383*	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.013	.079	.007	.037		.000
	N	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.752**	.612**	.713**	.722**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.262	-.070	.072	.465**	.212	.287	-.047	.344	.504**
	Sig. (2-tailed)		.163	.715	.706	.010	.262	.125	.806	.063	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.262	1	.467**	-.114	.129	.190	.209	.224	.252	.506**
	Sig. (2-tailed)	.163		.009	.550	.496	.315	.267	.234	.179	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	-.070	.467**	1	.387*	.394*	.275	.309	.233	.226	.572**
	Sig. (2-tailed)	.715	.009		.034	.031	.141	.096	.216	.229	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.072	-.114	.387*	1	.519**	.189	.383*	.300	.367*	.539**
	Sig. (2-tailed)	.706	.550	.034		.003	.316	.037	.107	.046	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.465**	.129	.394*	.519**	1	.288	.394*	.143	.468**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.010	.496	.031	.003		.123	.031	.449	.009	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	.212	.190	.275	.189	.288	1	.526**	.508**	.350	.648**
	Sig. (2-tailed)	.262	.315	.141	.316	.123		.003	.004	.058	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	.287	.209	.309	.383*	.394*	.526**	1	.406*	.582**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.125	.267	.096	.037	.031	.003		.026	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.8	Pearson Correlation	-.047	.224	.233	.300	.143	.508**	.406*	1	.279	.553**
	Sig. (2-tailed)	.806	.234	.216	.107	.449	.004	.026		.136	.002

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.9	Pearson Correlation	.344	.252	.226	.367*	.468**	.350	.582**	.279	1	.702**
	Sig. (2-tailed)	.063	.179	.229	.046	.009	.058	.001	.136		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.504**	.506**	.572**	.539**	.682**	.648**	.745**	.553**	.702**	1
	Sig. (2-tailed)	.004	.004	.001	.002	.000	.000	.000	.002	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL_ Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.417*	.426*	.147	.335	.211	.655**
	Sig. (2-tailed)		.022	.019	.438	.070	.264	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	.417*	1	.360	.472**	.185	.494**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.022		.051	.008	.327	.006	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	.426*	.360	1	.251	.350	.248	.635**
	Sig. (2-tailed)	.019	.051		.181	.058	.186	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	.147	.472**	.251	1	.491**	.323	.699**
	Sig. (2-tailed)	.438	.008	.181		.006	.082	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	.335	.185	.350	.491**	1	.252	.672**
	Sig. (2-tailed)	.070	.327	.058	.006		.180	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.211	.494**	.248	.323	.252	1	.574**
	Sig. (2-tailed)	.264	.006	.186	.082	.180		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30

TOTAL_Y	Pearson Correlation	.655**	.739**	.635**	.699**	.672**	.574**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.755	5

### Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.772	9

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's	
Alpha	N of Items
.740	6

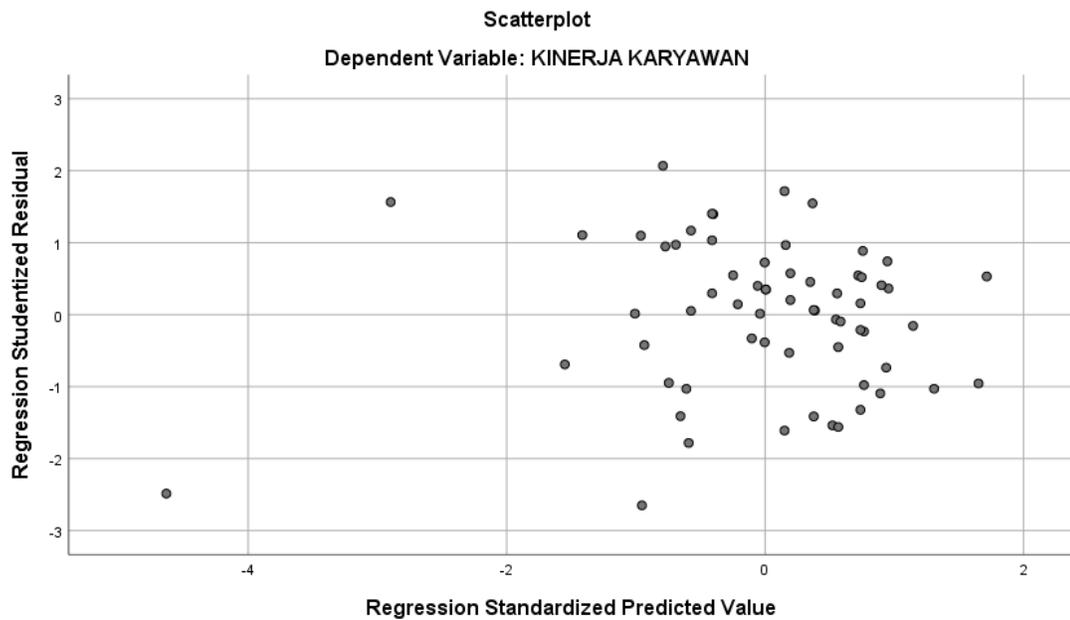
### Uji Normalitas Secara Parsial

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
N		64	64	64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.78	36.13	25.05
	Std. Deviation	3.234	5.214	3.397
Most Extreme Differences	Absolute	.144	.131	.173
	Positive	.113	.112	.099
	Negative	-.144	-.131	-.173
Test Statistic		.144	.131	.173
Asymp. Sig. (2-tailed)		.002 <sup>c</sup>	.008 <sup>c</sup>	.000 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction.				

### Uji Normalitas Secara Simultan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69336000
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.054
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

## Uji Heteroskedastisitas



## Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	10.460	2.857		3.661	.001		
	LINGKUNGAN KERJA	.019	.113	.018	.166	.868	.897	1.115
	MOTIVASI KERJA	.393	.070	.603	5.627	.000	.897	1.115

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.351	2.737	1.973

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.460	2.857		3.661	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.019	.113	.018	.166	.868
	MOTIVASI KERJA	.393	.070	.603	5.627	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### Uji Korelasi Secara Parsial

Correlations				
		LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
LINGKUNGAN KERJA	Pearson Correlation	1	.322**	.212
	Sig. (2-tailed)		.010	.093
	N	64	64	64
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	.322**	1	.609**
	Sig. (2-tailed)	.010		.000
	N	64	64	64
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	.212	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.093	.000	
	N	64	64	64

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

## Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 <sup>a</sup>	.371	.351	2.737

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA  
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji t

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.460	2.857		3.661	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.019	.113	.018	.166	.868
	MOTIVASI KERJA	.393	.070	.603	5.627	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

## Uji F

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.846	2	134.923	18.009	.000 <sup>b</sup>
	Residual	457.014	61	7.492		
	Total	726.859	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN  
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA

### Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)

**Penerangan di tempat kerja cukup baik, sehingga karyawan pada PT. Sentrasurya Abadi merasa nyaman dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	7.8
	Netral	7	10.9	10.9	18.8
	Setuju	15	23.4	23.4	42.2
	Sangat Setuju	37	57.8	57.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pewarnaan pada ruangan yang baik membuat ruangan kerja mejadi enak dipandang sehingga bekerja lebih nyaman.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	6.3
	Netral	6	9.4	9.4	15.6
	Setuju	24	37.5	37.5	53.1
	Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Karyawan merasa nyaman dengan kebersihan yang terdapat pada perusahaan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	2	3.1	3.1	14.1
	Setuju	22	34.4	34.4	48.4
	Sangat Setuju	33	51.6	51.6	100.0

Total	64	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**Terdapat ventilasi udara yang baik sehingga udara pada ruangan tidak pengap.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	12.5
	Netral	2	3.1	3.1	15.6
	Setuju	33	51.6	51.6	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu dalam bekerja.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.4
	Netral	11	17.2	17.2	26.6
	Setuju	19	29.7	29.7	56.3
	Sangat Setuju	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)**

**Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberikan hadiah atas prestasi yang dicapai karyawan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	12.5	12.5	12.5
	Tidak Setuju	7	10.9	10.9	23.4
	Netral	2	3.1	3.1	26.6

Setuju	24	37.5	37.5	64.1
Sangat Setuju	23	35.9	35.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Perusahaan PT. Sentrasurya Abadi selalu memberika penghargaan atas prestasi yang dicapai karyawan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	8	12.5	12.5	17.2
Netral	4	6.3	6.3	23.4
Setuju	25	39.1	39.1	62.5
Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Atasan selalu memberikan pujian apabila ada karyawan yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
Tidak Setuju	8	12.5	12.5	17.2
Netral	6	9.4	9.4	26.6
Setuju	23	35.9	35.9	62.5
Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Hubungan antara sesama rekan kerja, antara atasan bawahan terjalin dengan baik.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.4

Netral	8	12.5	12.5	21.9
Setuju	26	40.6	40.6	62.5
Sangat Setuju	24	37.5	37.5	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada bekerja sendiri.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	12.5
	Netral	8	12.5	12.5	25.0
	Setuju	16	25.0	25.0	50.0
	Sangat Setuju	32	50.0	50.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Saya selalu memperlihatkan prestasi kerja yang lebih baik dari rekan kerja yang lain.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	6.3	6.3	6.3
	Tidak Setuju	1	1.6	1.6	7.8
	Netral	8	12.5	12.5	20.3
	Setuju	30	46.9	46.9	67.2
	Sangat Setuju	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	5	7.8	7.8	7.8

Tidak Setuju	3	4.7	4.7	12.5
Netral	4	6.3	6.3	18.8
Setuju	22	34.4	34.4	53.1
Sangat Setuju	30	46.9	46.9	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa disekitar saya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	4	6.3	6.3	17.2
	Setuju	22	34.4	34.4	51.6
	Sangat Setuju	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Saya menikmati persaingan dan kemenangan.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1.6	1.6	1.6
	Tidak Setuju	3	4.7	4.7	6.3
	Netral	5	7.8	7.8	14.1
	Setuju	24	37.5	37.5	51.6
	Sangat Setuju	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan kualitas kerja yang baik.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
	Netral	3	4.7	4.7	15.6
	Setuju	26	40.6	40.6	56.3
	Sangat Setuju	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Karyawan PT. Sentrasurya Abadi mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Tidak Setuju	4	6.3	6.3	9.4
	Netral	6	9.4	9.4	18.8
	Setuju	19	29.7	29.7	48.4
	Sangat Setuju	33	51.6	51.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Pekerjaan yang diberikan harus selesai tepat waktu selaras jadwal yang berlaku.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	3.1
	Netral	5	7.8	7.8	10.9
	Setuju	30	46.9	46.9	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

**Karyawan yang baik harus mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7

Tidak Setuju	4	6.3	6.3	10.9
Netral	5	7.8	7.8	18.8
Setuju	27	42.2	42.2	60.9
Sangat Setuju	25	39.1	39.1	100.0
Total	64	100.0	100.0	

**Untuk memperoleh hasil kerja yang optimal seorang karyawan harus saling membantu dengan karyawan yang lain.**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	4.7	4.7	4.7
	Tidak Setuju	2	3.1	3.1	7.8
	Netral	9	14.1	14.1	21.9
	Setuju	23	35.9	35.9	57.8
	Sangat Setuju	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

### Deskriptif Statistik Variabel

		<b>Statistics</b>		
		LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
N	Valid	64	64	64
	Missing	0	0	0
Mean		20.78	36.13	25.05
Std. Deviation		3.234	5.214	3.397
Minimum		10	12	10
Maximum		25	45	30

## Lampiran 9. Jawaban Responden Google Formulir

20.42 30.0 KB/s

docs.google.com/forms/d/1

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban 64 Setelan

### KUESIONER PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SENTRASURYA ABADI DI RANGKASBITUNG

**B I U**  

Kepada Yth.  
Bapak/Ibu Karyawan  
PT. Sentrasurya Abdi Di Rangkasbitung

Assalamu'alaikum wr.,wb  
Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir di Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas La Tansa  
Mashiro, saya Ahmad Nopiana (19111217) ingin

  **Tt**   

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban 64 Setelan

Menerima jawaban

Ringkasan **Pertanyaan** Individual

NAMA RESPONDEN

64 jawaban

- PANDAN RAHAYU
- Anggi Permana
- RIAN
- Gabriel
- IRFAN
- Sahri
- Upen

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban 64 Setelan

Menerima jawaban

Ringkasan **Pertanyaan** Individual

NAMA RESPONDEN

64 jawaban

- Nurul iman
- Pegi
- Ajis
- Hendra
- Roby
- Dian wiharja
- Julianto

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban 64 Setelan

Menerima jawaban

Ringkasan **Pertanyaan** Individual

NAMA RESPONDEN

64 jawaban

- Nurman nordiana
- Erlangga rahmat
- DINA KHAERUNISA
- Abdul kodir
- Muhammad rafi
- NURLELA
- Ai sahara

Formulir tanpa judul

Pertanyaan Jawaban 64 Setelan

Menerima jawaban

Ringkasan **Pertanyaan** Individual

NAMA RESPONDEN

64 jawaban

- DINA KHAERUNISA
- Abdul kodir
- Muhammad rafi
- NURLELA
- Ai sahara
- Marghareta irnawati
- Dedy sutanto

Menerima jawaban

Ringkasan    Pertanyaan    Individual

**NAMA RESPONDEN**  
64 jawaban

- Arwani
- Andi setiadi
- Wawan
- Pani Muhamad
- Ai sahara
- Lia Aprilia
- Nurul iman
- Moh rohis
- Julianto

19:50

docs.google.com/forms/d/1

Formulir tanpa judul

Pertanyaan    Jawaban **64**    Sete

Menerit

Ringkasan    Pertanyaan

**NAMA RESPONDEN**  
64 jawaban

- Abdul Azizi
- Marhani
- Diki
- Fitra feabrian
- Azan Abdul Zabar
- Pani Muhamad
- Arwani
- Bakri
- Neni putri rosita

Menerima jawaban

Ringkasan    Pertanyaan    Individual

**NAMA RESPONDEN**  
54 jawaban

- Andi setiadi
- Imaa
- Aang
- Tommy hendrawan
- Septian dwi alamsyah

Menerima jawaban

Ringkasan    Pertanyaan    Individual

**NAMA RESPONDEN**  
54 jawaban

- Lela
- Tita agustin
- Wawan
- Rizki
- Nursin

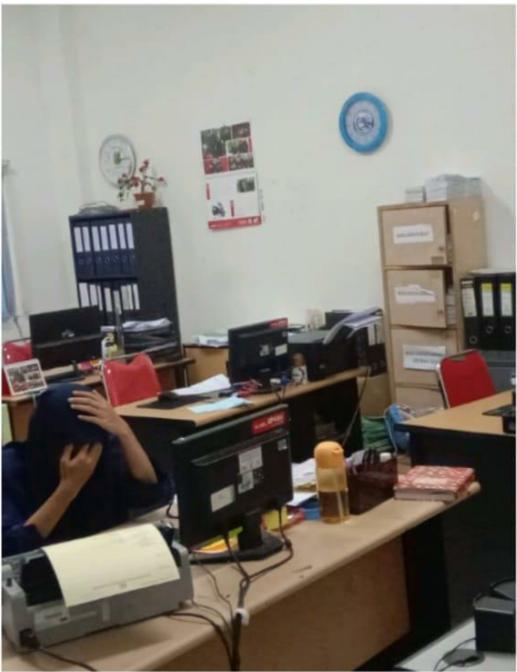
Menerima jawaban

Ringkasan    Pertanyaan    Individual

**NAMA RESPONDEN**  
54 jawaban

- Apid
- Bahri
- Kasda
- Agung permansa
- Sunardi

**Lampiran 10. Hasil Dokumentasi**



## Lampiran 11. Data Target dan Penjualan

Data Target dan Total Penjualan Unit Motor PT. Sentrasurya Abadi Tahun 2020-2022

No.	Bulan	Target penjualan (Unit)			Total penjualan (Unit)		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
1.	Januari	600	600	600	532	440	480
2.	Februari	500	500	500	522	456	475
3.	Maret	500	500	500	465	478	415
4.	April	500	500	600	561	548	650
5.	Mei	600	600	500	582	580	568
6.	Juni	500	500	500	566	520	479
7.	Juli	500	500	500	588	574	520
8.	Agustus	500	500	500	542	461	534
9.	September	500	500	500	586	481	514
10.	Oktober	500	500	500	511	600	601
11.	November	500	500	500	442	450	535
12.	Desember	600	600	600	440	440	567
	<b>Total</b>	<b>6,300</b>	<b>6,300</b>	<b>6,300</b>	<b>6,337</b>	<b>6,028</b>	<b>6,338</b>



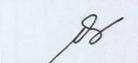
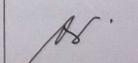
PT. SENTRASURYA ABADI  
DEALER RESMI HONDA  
Jl. Sunan Kalijaga No.253  
Rangkasbitung



## Lampiran 12. Kartu Bimbingan Skripsi

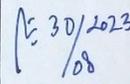
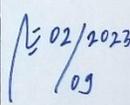
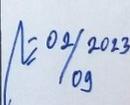
### KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Ahmad Nopiana  
 NPM : 19111217  
 Pembimbing I : Euis Ajizah S.E.,M.M  
 Pembimbing II : Pipin Suryanisari S.E.,M.M  
 Judul penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Santrasurya Abadi Rongkasbitung

Tgl	Catatan Pembimbing I	Paraf Pembimbing
20-05-23	Perbaiki latar belakang identifikasi masalah	
29-05-23	Perbaiki garis pada sub bab Perbaiki indikator dan dimensi	
31-05-23	Penomoran halaman, untuk buku Tahun 2018 - 2022, daftar pustaka menggunakan buku 5 tahun terakhir. Tabel dirapihin (data karyawan)	
24-08-23	uji normalitas, variabel Y terdahulu	
25-08-23	merapihkan tabel dan lampiran	
26-08-23	Merapikan halaman, daftar pustaka	
28-08-23	ACC	

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Ahmad Napiana  
 NPM : 19111217  
 Pembimbing I : \_\_\_\_\_  
 Pembimbing II : Pipin Suryanisari S.E., M.M.  
 Judul Penelitian : Pengaruh tinggung kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sentrosurya Abadi di Rangleasbitung

Tanggal	Catatan Pembimbing II	Paraf Pembimbing
30-08-23	1. Tambah kan Tabel 2. lampirah 3. foto	 30/08/2023
2-09-23	1. Evesioner 2. Halaman	 02/09/2023
2-09-23	acc	 02/09/2023

## Lampiran 13. Hasil Cek Plagiasi

Ranskesitony, 30/8-23  
Fus  
Furriawan, S. M. M.



### Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 21%**

Date: Wednesday, August 30, 2023  
Statistics: 3814 words Plagiarized / 17806 Total words  
Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

-----

BAB I  
PENDAHULUAN Latar Belakang Masalah Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang baik. Suatu manajemen perusahaan yang baik pasti dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Efektivitas suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. PT. Sentrasurya Abadi merupakan perusahaan penjualan yang bergerak sebagai dealer resmi penjualan, suku cadang, servis sepeda motor Honda dibawah naungan PT. Astra Honda Motor (AHM) Indonesia, yang berdiri pada tanggal 26 April 2005.

Dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sangat dibutuhkan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan berintegritas, tenaga kerja ini merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Tenaga kerja merupakan penentu maju atau tidaknya sebuah perusahaan dimasa yang akan datang, karena peran sumber daya manusia atau tenaga kerja yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan mengatur jalannya sebuah perusahaan. Tanpa adanya para tenaga kerja, bisa dipastikan perusahaan tersebut tidak akan berjalan atau beroperasi dengan baik. Tenaga kerja memegang peranan yang sangat penting bagi perusahaan dalam mewujudkan visi dan misi sebuah perusahaan.

Menurut Prawirosentono (1992,p.2) yang dikutip dalam jurnal Agora (2017) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. (Ferawati, 2017) Menurut Rivai (2006) yang dikutip oleh Dr.

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Ahmad Nopiana  
Tempat/Tanggal Lahir : Lebak, 28 Juni 1999  
Jenis Kelamin : Laki – Laki  
Agama : Islam  
Alamat : Kp. Pasir Jati Rt.001 Rw.007 Kel. Cijoro Lebak  
Kec. Rangkasbitung Kab. Lebak  
Telepon/HP : 085216717518  
Email : [ahmad.nopiana1@gmail.com](mailto:ahmad.nopiana1@gmail.com)  
Nama Orang Tua  
Ayah : Usman  
Ibu : Armanah



### Riwayat Pendidikan :

No.	Pendidikan	Tahun lulus
1.	SD Negeri Cijoro Lebak 02	2011
2.	SMP Negeri 07 Rangkasbitung	2014
3.	SMK Negeri 02 Rangkasbitung	2017
4.	Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis	2023

Rangkasbitung, September 2023

Ahmad Nopiana