

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI
LESTARI SANDANG INDUSTRI TEGAL**



TUGAS AKHIR

OLEH :

SITI MAISAROH

NIM 18031037

PROGRAM STUDI DIII AKUNTANSI
POLITEKNIK HARAPAN BERSAMA 2021

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI
TEGAL

Oleh mahasiswa :

Nama : Siti Maisaroh

Nim : 18031037

Telah diperiksa dan dikoreksi dengan baik dan cermat. Karena itu pembimbing
menyetujui mahasiswa tersebut untuk menempuh ujian tugas akhir.

Tegal, 21 Juli 2021

Pembimbing I,



Ida Farida, SE, M.Si, CAAT
NIPY. 09.011.063

Pembimbing II,



Hikmatul Maulidah, S.Pd, M. Ak, CAAT
NIPY. 02.019.403

HALAMAN PENGESAHAN

Tugas Akhir yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. TRI LESTARI SANDANG INDUSTRI
TEGAL

Oleh mahasiswa :

Nama : Siti Maisaroh

NIM : 18031037

Program Studi : Akuntansi

Jenjang : Diploma III

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Tegal, 27 Juli 2021

1. Ida Farida, SE, M.Si, CAAT

Ketua Sidang



2. Krisdiyawati, SE, M. Ak

Penguji I



3. Aryanto, SE, M. Ak, CAAT

Penguji II



Mengetahui,

Ketua Program Studi



Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA

NIPY. 09.011.062

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TA

Dengan ini saya menyatakan bahwa karya tulis dalam bentuk Tugas Akhir ini yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Lestari Sandang Industri Tegal beserta isinya adalah benar-benar karya saya sendiri.

Dalam penulisan Tugas Akhir ini saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika yang berlaku dalam masyarakat keilmuan sebagaimana mestinya.

Demikian pernyataan ini untuk dapat dijadikan pedoman bagi yang berkepentingan, dan saya siap menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran atas etika keilmuan dalam karya tulis saya ini, atau adanya klaim terhadap keaslian karya tulis saya ini.

Tegal, 27 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Siti Maisaroh

NIM. 18031037

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai mahasiswa Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Siti Maisaroh

NIM : 18031037

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas Tugas Akhir saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-ekklusif ini Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya ke internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tegal, 27 Juli 2021

Yang membuat pernyataan,



Siti maisaroh

NIM. 18031037

HALAMAN MOTTO

“Bertaqwalah kepada allah, maka dia akan membimbingmu. Sesungguhnya allah mengetahui segala sesuatu.”

(Qs : Al-Baqarah 282)

“sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S : Al-Insyirah : 6)

“Permudahlah, jangan dipersulit, berilah kabar gembira, jangan di takut-takuti”

(HR. Bukhori)

“Karena keinginan harus disertai kerja keras.”

(Siti Maisaroh)

“Lakukanlah investasi leher ke atas untuk masa depan diri sendiri.”

(Siti Maisaroh)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tugas Akhir ini kupersembahkan untuk :

1. Orang tuaku yang senantiasa mendoakan dan mendukung.
2. Segenap Civitas Akademika Politeknik Harapan Bersama Tegal.
3. Bapak Aryanto, SE, M.Ak, CAAT selaku dosen wali selama 3 tahun.
4. Ibu Ida Farida, SE, M.Si, CAAT dan Ibu Hikmatul Maulidah, S.Pd, M. Ak, CAAT selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Kakak dan adik saya.
6. Teman seperjuangan Wina, syifa, tintin, via,osa, dan tikno.
7. Sahabat terbaik salsa sulistio ningsih.
8. Semua teman-teman seperjuangan kelas 6H yang selama 3 tahun kuliah bersama.

Tegal, 27 Juli 2021

Siti maisaroh

NIM. 18031037

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal”.

Tugas Akhir ini diajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna mencapai gelar Ahli Madya (A.Md) pada Program Studi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki, dalam penyusunan Tugas Akhir ini penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini saya ingin menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Nizar Suhendra, SE, MPP, selaku Direktur Politeknik Harapan Bersama.
2. Ibu Yeni Priatna Sari, SE, M.Si, Ak, CA, selaku Ka. Prodi Akuntansi Politeknik Harapan Bersama.
3. Ibu Ida Farida, SE, M.Si, CAAT, sebagai Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan dan petunjuk hingga terselesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.
4. Ibu Hikmatul Maulidah, S.Pd, M. Ak, CAAT, sebagai Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bantuan dan bimbingan hingga terselesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.
5. Direktur PT. Tri Lestari Sandang Industri tegal beserta staff yang telah banyak memberikan bantuan, motivasi, dan pengalaman selama melakukan penelitian.
6. Seluruh karyawan dan karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri tegal yang telah memberikan bantuan selama melakukan penelitian.
7. Teman-teman baik di kampus maupun di kantor, yang telah memberikan dorongan dan semangat serta semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung turut membantu selesainya Tugas Akhir ini.

8. Last but not least, i wanna thank me. i want thank me for believing in me, i wanna thank me for doing all this hard work, i wanna thank me for having no day off, i wanna thank me for never quitting, for just being me at all times.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini jauh dari sempurna, masih banyak kekurangan dan kelemahan disana-sini. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala kekurangan dan kelemahan yang ada. Akhirnya, penulis sangat berharap Tugas Akhir ini bermanfaat bagi para pembaca serta karyawan serta menerapkan disiplin dan kinerja sesuai dengan standard yang ada di perusahaan.

Tegal, 27 Juli 2021

Siti maisaroh

NIM. 1803103

ABSTRAK

Siti Maisaroh 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal*. Program Studi: Diploma III Akuntansi. Politeknik Harapan Bersama. Pembimbing I : Ida Farida, S.E., M.Si., CAAT ; Pembimbing II : Hikmatul Maulidah, S.Pd, M.Ak, CAAT.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada bagian operator *linking*. Dari populasi yang berjumlah 65 karyawan ditarik sampel yang digunakan dalam penelitian sebagai responden. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan jumlah sampel yaitu 65 orang. Teknik analisis data adalah kuantitatif dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif, Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas), Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (uji t dan uji F) dan Koefisien Determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa : lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,477 dan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($4,096 < 1,998$), motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,324 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,591 > 1,998$). Lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan hasil Uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,948 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Maisaroh, Siti. 2021. *The Effect of Work Environment and Work Motivation on Employee Performance at PT. Tri Lestari Clothing Industry Tegal. Study Program: Accounting Associate Degree. Politeknik Harapan Bersama. Advisor: Ida Farida, S.E., M.Si., CAAT; Co-Advisor: Hikmatul Maulidah, S.Pd, M. Ak., CAAT.*

This study was aimed to determine the work environment and work motivation on employee performance at PT. Tri Lestari Clothing Industry. The population in this study were employees of PT. Tri Lestari Clothing Industry. The research approach used in this research was quantitative. The population in this study were employees of linking operators. From a population of 65 employees, samples were taken which were used in the study as respondents. The sampling technique in this study used purposive sampling with a sample size of 65 people. The data analysis technique was quantitative using Quantitative Descriptive Statistical Analysis, Data Quality Test (Validity Test and Reliability Test), Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test and Multicollinearity Test), Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Testing (T Test and F Test) and the Coefficient of Determination. The results showed that: the work environment had a partial effect on the performance of employees at PT. Tri Lestari Clothing Industry with a regression coefficient value of 0.477 and t count $< t$ table ($4,096 < 1,998$), work motivation partially affects the performance of employees of PT. Tri Lestari Clothing Industry with a regression coefficient value of 0.324 and t count $> t$ table ($2,591 > 1,998$). Work environment and work motivation have a significant simultaneous or simultaneous effect on employee performance as indicated by the results of the F test, the F value of 14,948 is greater than Ftable of 3.15 and the significance value of 0.000 is smaller than the alpha value of 0.05.

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRAC	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah	6
1.6 Kerangka Berpikir	6
1.7 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11

2.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan.....	11
2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan	14
2.1.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.2 Lingkungan Kerja	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	16
2.2.3 Unsur-Unsur Lingkungan Kerja Fisik Dan Non-Fisik.....	17
2.3 Motivasi Kerja	19
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.3.2 Indikator Motivasi Kerja	24
2.4 Penelitian Terdahulu	24
2.5 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Lokasi Penelitian	33
3.2 Waktu Penelitian.....	33
3.3 Jenis Data.....	33
3.4 Sumber Data	34
3.5 Teknik Pengumpulan Data	35
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.7 Populasi dan Sampel Penelitian.....	37
3.8 Instrument Penelitian	38
3.9 Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	48
4.1 Hasil Penelitian.....	48
4.1.1 Deskripsi Data	48

4.1.2	Kualifikasi Operator Produksi.....	48
4.1.3	Data Karyawan.....	48
4.1.4	Status Karyawan.....	49
4.1.5	Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif.....	49
4.1.6	Uji Instrument.....	56
	4.1.6.1 Uji Validitas.....	56
	4.1.6.2 Uji Reliabilitas.....	58
4.1.7	Uji Asumsi Klasik.....	59
	4.1.7.1 Uji Normalitas.....	59
	4.1.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	61
	4.1.7.3 Uji Multikolinearitas.....	62
4.1.8	Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
4.1.9	Uji Hipotesis.....	64
	4.1.9.1 Uji t (Parsial).....	64
	4.1.9.2. Uji F (Simultan).....	66
4.1.10	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	67
4.2	Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....		74
LAMPIRAN.....		77

DAFTAR TABEL

Tabel	
2.1	Tabel penelitian terdahulu..... 25
3.1	Tabel Skala Likert 39
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 49
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan 49
4.3	Statistik Deskriptif Kuantitatif Variabel Lingkungan Kerja..... 50
4.4	Statistik Deskriptif Kuantitatif Variabel Motivasi Kerja..... 52
4.5	Statistik Deskriptif Kuantitatif Variabel Kinerja Karyawan 54
4.6	Hasil Uji Validitas 57
4.7	Hasil Uji Reliabilitas 59
4.8	Hasil Uji Normalitas 60
4.9	Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 61
4.10	Hasil Uji Multikolinearitas 62
4.11	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 63
4.12	Hasil Uji t 65
4.13	Hasil Uji F 66
4.14	Hasil Uji Koefisien Determinasi..... 68

DAFTAR GAMBAR

Gambar

1.1 Kerangka berpikir 7

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1	Kueisioner	77
2	Data Deskripsi Responden	81
3	Tabel Tabulasi Data Kuesioner	84
4	Statistik Deskriptif Kuantitatif	91
5	Hasil Uji Validitas	92
6	Hasil Uji Reliabilitas	98
7	Hasil Uji Asumsi Klasik	99
8	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	100
9	Hasil Uji Hipotesis	101
10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	101
11	Hasil Tabel T	101
12	Hasil Tabel F	103
13	Buku Bimbingan Tugas Akhir	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha sekarang ini memiliki banyak persaingan antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Mengingat bahwa peran sumber daya manusia sangatlah penting dalam menentukan kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek agar dapat meminimalisasi masalah dalam perusahaan dan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada demi keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Hariandja (dalam jurnal Surjasuseno 2002, p. 194)^[1] mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan dapat dinilai baik jika implementasinya sesuai dengan tujuan yang diinginkan atau mampu memenuhi kebutuhan perusahaan, namun untuk menerapkan kinerja karyawan yang maksimal kita perlu memperhatikan aspek yang mempengaruhi baikburuknya kinerja.

Faktor sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam berbagai bidang kehidupan. Khususnya organisasi maupun perusahaan, sumber daya merupakan suatu nilai potensi yang di miliki oleh suatu materi atau unsur tertentu dalam kehidupan. Manusia merupakan faktor yang

menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung kearah peningkatan kinerja karyawan. Hal ini karena manusia merupakan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpotensi, memiliki pengetahuan dan ketrampilan kerja yang tinggi, serta usaha untuk melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan seoptimal mungkin sehinggakinerja karyawan meningkat.

Disadari bahwa salah satu alasan utama seseorang menjadi karyawan atau bekerja dalam suatu organisasi adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya dan kebutuhan berprestasi yang mendapat pengakuan dari masyarakat. Adanya kepastian menerima upah ataupun gaji tersebut secara periodik, berarti ada jaminan “economic security” nya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya, demikian pula pada perkembangan kariernya sebagai kebutuhan mengaktualisasi kemampuan dan potensi yang dimiliki.

PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal adalah sebuah perusahaan yang bertempat di Jalan Balamoa Desa Karangjati Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal. Berdiri pada 8 Februari 2013 yang dipimpin oleh Cecilliane Senjaya. PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal telah menjadi salah satu perusahaan tekstil yang bergerak di bidang pembuatan *sweater*. PT. Tri Lestari Sandang

Industri Tegal telah bekerjasama dengan PT. LEETEX melalui sistem penjualan di ekspor bahan baku setengah jadi kemudian diproses menjadi pakaian jadi yang selanjutnya dikirim kepada PT. LEETEX agar menjadi sebuah *sweater* yang siap di ekspor.

PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal perlu meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan juga kinerja perusahaan. Fenomena yang terjadi di perusahaan ini adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman bagi karyawan karena suhu panas, bau sampah dari pembuangan sampah pasar balamoa, air kran untuk berwudhu yang mengalir sedikit dan motivasi kerja yang rendah karena karyawan pabrik hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup saja, bukan karena nyaman bekerja. Alasan dalam penelitian ini menggunakan sampel kelompok 20 dan 21 sejumlah 65 karyawan karena tempat kerja kelompok 20 dan 21 yang dekat dengan ventilasi udara sehingga bau sampah pasar balamoa mengakibatkan ketidaknyamanan terhadap karyawan, air kran wudhu yang mengalir sedikit dikarenakan kelompok 20 dan 21 mendapat jadwal istirahat paling akhir sehingga kapasitas air sedikit, hawa panas karena tempatnya berada dilantai 2 dengan atap menggunakan asbes sifatnya mudah menyerap panas, serta motivasi kerja seperti tekanan dari atasan yang terlalu menekan yang mengakibatkan hasil produksi menurun ditunjukkan dari hasil target. Salah satu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memperhatikan faktor lingkungan kerja pada perusahaan dan bagaimana upaya perusahaan dalam meningkatkan motivasi

kerja karyawannya agar kinerja karyawan menjadi lebih efektif. Hal ini sangat perlu dilakukan oleh pimpinan PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal, supaya kinerja karyawan perusahaan tersebut meningkat, dan perusahaan dapat mencapai target yang diinginkan.

Dari uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tri Lestari Sandang Industri Tegal** “.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.
3. Untuk mengetahui manakah di antara lingkungan kerja dan motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk mengetahui sebuah permasalahan yang sedang terjadi serta menambah wawasan dan pengalaman peneliti mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya Lingkungan kerja dan motivasi kerja sejauh mana berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik. Dan mengetahui tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawannya.

3. Bagi Politeknik Harapan Bersama

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

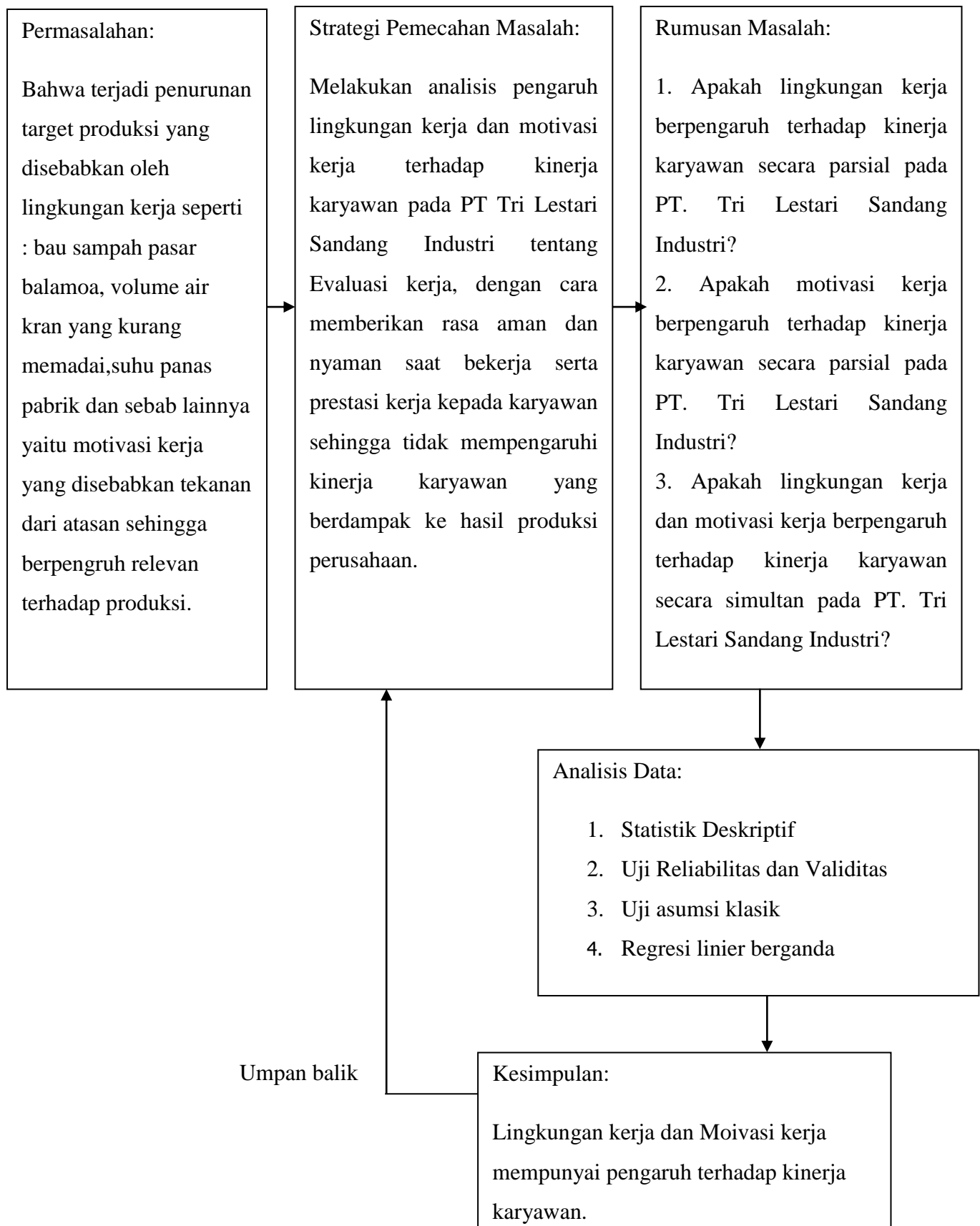
1.5 Batasan Masalah

Permasalahan yang akan dibatasi dalam penyusunan penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal khususnya pada karyawan bagian operator *linking* kelompok 20 dan 21.

1.6 Kerangka Berpikir

Dari analisis yang saya amati di PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal yaitu saya sebagai karyawan di PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal bahwa selama pandemi covid 19 terjadi penurunan produksi yang berakibat terhadap kontrak kerja karyawan ini berpengaruh juga terhadap motivasi kerja yang menurun karena penurunan produksi. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka dapat dilakukan penyederhanaan menggunakan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka berpikir

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini, dibuat sistematika penulisan agar mudah untuk dipahami dan memberikan gambaran secara umum kepada pembaca mengenai tugas akhir ini. Sistematika penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian awal berisi halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian Tugas Akhir (TA), halaman pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah untuk kepentingan akademis, halaman persembahan, halaman motto, kata pengantar, intisari/abstrak, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan lampiran. Bagian awal ini berguna untuk memberikan kemudahan kepada pembaca dalam mencari bagian-bagian penting secara cepat.

2. Bagian isi terdiri dari lima bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, kerangka berpikir dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat teori-teori tentang Pengertian Kinerja Karyawan, Indikator kinerja karyawan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Pengertian Lingkungan Kerja, Jenis-jenis Lingkungan Kerja, Unsur-unsur

Lingkungan Kerja Fisik dan non-Fisik, Pengertian Motivasi kerja, Indikator motivasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang lokasi penelitian (tempat dan alamat penelitian), waktu penelitian, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan laporan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan berisi tentang garis besar dari inti hasil penelitian, serta saran dari peneliti yang diharapkan dapat berguna bagi instansi atau perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka berisi tentang daftar buku, *literature* yang berkaitan dengan penelitian. Lampiran berisi data yang mendukung penelitian tugas akhir secara lengkap.

3. Bagian Akhir

LAMPIRAN

Lampiran berisi informasi tambahan yang mendukung kelengkapan laporan, antara lain Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian dari Tempat Penelitian, Kartu Konsultasi, Spesifikasi teknis serta data-data lain yang diperlukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Pada dasarnya seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja. Performance atau kinerja dari seseorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Menurut Mangkunegara, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (dalam jurnal Aziz, 2016:102) ^[2]. Pendapat tersebut didukung oleh Sinha (Dalam jurnal Hanafi dkk, 2017:79-80) ^[3], bahwa kinerja karyawan tergantung pada kemauan dan juga keterbukaan karyawan itu sendiri untuk melakukan pekerjaan mereka. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa dengan memiliki kemauan dan keterbukaan karyawan dalam melakukan pekerjaan

mereka, itu bisa meningkatkan produktivitas karyawan yang juga mengarah ke kinerja.

Teori tentang kinerja karyawan yang dikemukakan oleh As'ad (Harsuko, Dalam jurnal Hanafi dkk, 2017:79-80)^[3] menyebutkan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Di samping itu, orang yang sama dapat menghasilkan kinerja yang berbeda di dalam situasi yang berbeda pula. Selanjutnya kinerja itu garis besarnya dipengaruhi oleh dua hal, yaitu faktor-faktor individu (motivasi dan kepuasan) dan faktor-faktor situasi (lingkungan kerja). Namun pendapat ini masih belum menerangkan tentang prosesnya. Khusus, yang menyangkut proses ada dua teori yaitu:

1. Path Goal Theory. Teori ini dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewin's (Harsuko, Dalam jurnal Hanafi Bayu Dwilaksono dan Yohana Corry, 2017:79-80)^[3] berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh George-poulos yang disebut Path Goal Theory yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari facilitating Process dan Inhibiting process. Prinsip dasarnya jika seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur untuk memuaskan needs (goal) tertentu, maka

ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari level of needs yang bersangkutan (facilitating process).

2. Teori Atribusi atau expectancy theory. Menurut As'ad (Harsuko, Dalam jurnal Hanafi dkk, 2017:79-80)^[3] teori ini pertama kali dikemukakan oleh Heider (1958). Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan $P = MXA$, di mana $P =$ performance; $M =$ motivation; $A =$ ability. Teori ini menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya. Berpedoman pada formula diatas, menurut teori ini kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar). Dengan demikian, orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu pula halnya dengan orang yang mempunyai ability tinggi tetapi rendah motivasinya.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah (Umam, Dalam jurnal Siahaan dkk, 2019:19)^[4]:

- (a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi
- (b) Perbaikan kinerja
- (c) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- (d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja

(e) Untuk kepentingan penelitian pegawai

(f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.1.2 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu (Robbins, Dalam jurnal Siahaan dkk, 2019:19) ^[4]:

- (1) kualitas
- (2) kuantitas
- (3) ketepatan waktu
- (4) efektivitas
- (5) kemandirian

Tidak berbeda jauh dari pendapat di atas mengemukakan bahwa terdapat 4 indikator kinerja yaitu (Mangkunegara, Dalam jurnal Siahaan dkk, 2019:19) ^[4] :

- (1) Kualitas
- (2) Kuantitas
- (3) Pelaksanaan tugas
- (4) Tanggung jawab

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Apabila kita membicarakan kinerja, tentunya perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Karena kinerja merupakan bagian penting yang mampu mempengaruhi hasil dari setiap kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan. Faktor-

faktor yang mempengaruhi kinerja adalah (Prawirosentono, Dalam jurnal Siahaan dkk,2019:19)^[4]:

- (1) Efektifitas dan efesiensi
- (2) Otoritas dan Tanggung Jawab
- (3) Disiplin
- (4) Inisiatif

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Salah satu aspek yang memiliki pengaruh penting dalam menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi fasilitas karyawan dalam melaksanakan suatu kegiatan agar dapat menciptakan kinerja yang sesuai dengan harapan perusahaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (dalam jurnal Surjosuseno Daniel 2015:1)^[1] menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik, yaitu semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dalam penelitian ini akan

diteliti kedua jenis lingkungan fisik yaitu lingkungan kerja fisik dan non-kerja fisik di PT.Tri Sandang Lestari Industri Tegal.

Menurut Nitisemito (Dalam jurnal Gardjito dkk, 2014:2) ^[5] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

2.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri

seseorang tersebut. Nitisemito (Dalam jurnal Nuryasin Ilham, dkk 2016:18)^[6]

2. Lingkungan Kerja non Fisik

Sedarmayanti (Dalam jurnal Nuryasin Ilham, dkk 2016:18)

^[6] menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Sugito dan Sumartono (Dalam jurnal Nuryasin Ilham, dkk 2016:18)^[6].

2.2.3 Unsur-unsur Lingkungan Kerja Fisik dan non-Fisik

Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu: (Sedarmayanti, Dalam jurnal Nuryasin Ilham, dkk 2016:18)^[6]

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Menurut Cokroaminoto (Dalam jurnal Nuryasin Ilham, dkk 2016:18)^[6] unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.

Adapun yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Dalam jurnal Farizki Muchamad Ressa, 2017:3)^[7], adalah sebagai berikut :

1. Penerangan
2. Suhu udara

3. Suara bising
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak yang diperlukan
6. Keamanan kerja
7. Hubungan karyawan

Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Menurut Sedarmayanti dalam jurnal Hidayat chyntia novita, 2001, p.12) ^[8]. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik atau non-fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat berkerja.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja sering dikatakan menjadi kunci kinerja. Kinerja dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi, pengetahuan dan keahlian dalam melakukan tugas dan persepsi peran positif yang dimiliki seseorang. Oleh karena itu motivasi kerja Sumber Daya Manusia yang terlingkup dalam suatu organisasi lebih

banyak berhubungan dengan pemeliharaan kultur organisasi untuk mendorong prestasi kerja. Karyawan mempunyai peran yang strategis didalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin.

Menurut (Sunyoto, Dalam jurnal Permansari Ragil, 2013:2)^[9] motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang. Baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, Dalam jurnal Paita Sulistiawati, dkk, 2015:686)^[10]. Gibson, Ivancevich dan Donelly (Dalam jurnal Paita Sulistiawati, dkk, 2015:686)^[10] mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam diri seorang individu untuk menggerakkan dan mengarahkan perilaku. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam diri tiap individu yang mampu menggerakkan mereka untuk

melakukan pekerjaan dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

Mathis dan Jackson (Dalam jurnal Prakoso Rayka Dantyo, dkk, 2014:3)^[11] menyatakan, motivasi kerja merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu dalam hal mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi kerja merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia.

Sedangkan menurut Winardi dalam Yoel (2013), Mc.Clelland dalam Robbins(Dalam jurnal Edasa Defri dan Putra Elsanra Eka 204:8-9)^[12] menjelaskan ada tiga kebutuhan yang mendasari Motivasi Kerja seseorang yaitu kebutuhan akan prestasi atau pencapaian (need for achievement), kebutuhan kekuasaan (need for power), dan kebutuhan hubungan (need for affiliation).

1) Kebutuhan akan Prestasi: Yaitu dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, berusaha keras untuk sukses. Pegawai yang memiliki kebutuhan akan prestasi mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka bergulat untuk prestasi pribadinya untuk ganjaran sukses itu semata-mata. Mereka mempunyai hasrat untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien dari pada yang telah dilakukan sebelumnya. Dorongan ini adalah kebutuhan

akan prestasi (nAch-achievement need). Peraih prestasi tinggi membedakan diri mereka dari orang lain oleh hasrat mereka untuk menyelesaikan hal-hal dengan lebih baik. Mereka mencari situasi dimana mereka dapat mencapai tanggung jawab pribadi untuk menemukan pemecahan terhadap masalah-masalah dimana mereka dapat menerima umpan balik yang cepat atas kinerja mereka sehingga mereka dapat mengetahui dengan mudah apakah mereka menjadi lebih baik atau tidak, dan dimana mereka dapat menentukan tujuan-tujuan yang cukup menantang.

2) **Kebutuhan akan Kekuasaan:** Yaitu kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya. Pegawai yang memiliki kebutuhan akan kekuasaan (nPow-need for power) adalah hasrat untuk mempunyai dampak berpengaruh dan mengendalikan orang lain. Individu-individu dengan nPow yang tinggi menikmati untuk dibebani, bergulat untuk dapat mempengaruhi orang lain, lebih menyukai ditempatkan di dalam situasi kompetitif dan berorientasi status, dan cenderung lebih peduli akan prestise (gengsi) dan mempunyai pengaruh terhadap orang lain dari pada kinerja yang efektif.

3) **Kebutuhan akan Afiliasi :** Kebutuhan akan afiliasi atau hubungan (need for affiliation) adalah kebutuhan untuk menjalin hubungan dan memelihara hubungan yang bersahabat dan hangat

dengan orang lain. Seseorang yang memiliki kebutuhan berafiliasi yang tinggi sangat peduli untuk memperbaiki hubungan yang terganggu. Mereka juga menginginkan untuk melakukan pekerjaan yang memungkinkan terjadinya persahabatan. Kebutuhan pencapaian kekuasaan atau kekuatan dan hubungan ini merupakan tiga kebutuhan penting yang dapat membantu menjelaskan Motivasi Kerja.

Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang

cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, Dalam jurnal Adha Risky Nur, dkk, 2019:52) ^[13].

2.3.2 Indikator Motivasi Kerja

Adapun terdapat beberapa indikator motivasi kerja. Clelland's (Dalam jurnal Farizki Muchamad Ressa, 2017:3) ^[7], yaitu:

1. Insentif
2. Motif
3. Harapan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan cara agar calon peneliti dapat lebih mengenal sesuatu yang ingin dilakukan. Adapun manfaat yang akan diperoleh dari penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

1. Dapat memperkuat keinginan untuk meneliti suatu permasalahan karena adanya penelitian-penelitian lain yang relevan.
2. Menghemat tenaga dan biaya dengan cara menjadikan penelitian terdahulu sebagai sumber dokumen penelitian.

Berikut adalah tabel hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1	Daniel Surjosuseno (2015) "Pengaruh ,lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD PABRIK ADA PLASTIC "	- Lingkungan kerja (X ₁) -Motivasi kerja (X ₂) -Kinerja Karyawan pada bagian produksi UD PABRIK ADA PLASTIC (Y)	- Regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena hipotesis di tolak. Terdapat dugaan yang menyebabkan hipotesis ditolak menurut Suryabrata (2002, p. 87) adalah adanya pengaruh variabel luar terhadap data dalam jumlah yang besar. Tabel uji statistik korelasi berganda menunjukkan bahwa terdapat variabel luar yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 44,45%, pengaruh dalam jumlah demikian besar ini mungkin menyebabkan hasil data yang diperoleh tidak sesuai dengan data yang dimaksud dalam penelitian. Variabel luaran yang dimaksud

				adalah seperti hubungan kerja, semangat kerja, gaji, kepuasan kerja, kemampuan individu, pengalaman bekerja maupun variabel lainnya.
2	Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieq Gunawan, Eko Nurtjahjono (2014) “ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra	- Lingkungan kerja (X_1) -Motivasi kerja (X_2) -Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya (Y)	-Analisis deskriptif -Analisis Regresi Linier Berganda -Uji F -Uji T	Hasil analisis regresi linier berganda di atas, dapat diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,660. Angka ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat menjelaskan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja sebesar 66%, sedangkan sisanya sebesar 34% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Hasil uji F diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$), jadi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	Andalan Surabaya)”			karyawan, sehingga hipotesis ketiga secara statistik diterima.
3	Ilham Nuryasin Mochammad Al Musadieq Ika Ruhana (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang) “	- Lingkungan kerja (X_1) -Motivasi kerja (X_2) -Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang (Y)	-penelitian penjelasan (explanatory research).	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1%. Artinya variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 37,1% dan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dua variabel bebas yang diteliti. Aspek lingkungan kerja dan motivasi kerja adalah salah satu kunci utama dalam pencapaian tujuan bersama yang diharapkan. Perusahaan akan dapat berjalan sesuai harapan jika faktor lingkungan kerja dan

				<p>motivasi kerja dapat terpenuhi dengan baik.</p> <p>Kondisi lingkungan kerja sangat menentukan kinerja karyawan, hal ini didukung dari jawaban responden yang menyatakan bahwa responden merasa pencahayaan tempat kerja sudah baik, penerangan di obyek kerja cukup baik, lampu tempat kerja berfungsi dengan baik, ventilasi udara berfungsi dengan baik, sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja, suhu udara ruang kerja yang nyaman, adanya tempat sampah di ruang kerja, dan peralatan kerja yang bersih dan lengkap. Apabila kondisi lingkungan kerja tetap dipertahankan atau ditingkatkan kualitasnya, maka para karyawan akan merasa bahwa tempat kerja merupakan suatu tempat yang nyaman dan menyenangkan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, sehingga hal ini</p>
--	--	--	--	---

				<p>akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik harus didukung oleh beberapa faktor selain lingkungan kerja yang baik, tingkat pemberian motivasi kerja yang baik dari atasan kepada bawahannya juga harus diperhatikan. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama persis antara satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang atau karyawan tersebut akan lebih mempunyai ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja di dalam organisasi atau perusahaan, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan akan membuatnya bersemangat untuk melaksanakan pekerjaannya. Jika</p>
--	--	--	--	---

				karyawan bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.
--	--	--	--	---

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini terdapat dua hipotesis atau dugaan sementara.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman berada di ruang kerjanya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak terhadap penurunan hasil produksi pada perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik sehingga terjadi peningkatan hasil produksi.

Hipotesis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ragil (2013)^[17] dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Lingkungan Kerja (X_1) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi pada dasarnya terkait dengan kinerja karyawan, bila motivasi pada karyawan tinggi, maka kinerja karyawan pun akan lebih baik atau memuaskan sehingga berpengaruh terhadap hasil produksi yang meningkat. Sebaliknya jika motivasi kerja pada karyawan rendah maka kinerja yang dihasilkan tidak maksimal sehingga berpengaruh terhadap hasil produksi. Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, dengan adanya kinerja atau prestasi kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Hipotesis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ragil (2013)^[17] dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa nyaman berada di ruang kerja dan motivasi kerja dengan adanya kenyamanan dalam bekerja dan semangat kerja yang tinggi maka kinerja karyawan pun akan lebih baik. Hal ini berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan seperti meningkatnya intensitas hasil produksi pada perusahaan.

Hipotesis penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ragil (2013)^[17] dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja karyawan (Y) PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri, Jalan Balamoa No. 45 Desa Karangjati Kecamatan Tarub Kabupaten Tegal.

3.2 Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, terhitung dari tanggal Maret sampai dengan Juni 2021.

3.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian tugas akhir ini ada dua ialah sebagai berikut:

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data dalam bentuk kata-kata atau bukan bentuk angka. Data ini biasanya menjelaskan karakteristik atau sifat. Data kualitatif yang digunakan dalam penelitian ini seperti penulis mengajukan pertanyaan berupa kuesioner kepada karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri, untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh pada kinerja karyawan.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan merupakan hasil dari perhitungan dan pengukuran. Data kuantitatif

yang digunakan dalam penelitian ini seperti penulis menganalisa dan mengolah data menggunakan bantuan dengan program *Statistical Package for Social Science*(SPSS) untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri.

3.4 Sumber Data

Sumber Data diperoleh yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Menurut Suliyanto (2005:131) ^[19] Data Primer data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Data yang dikumpulkan dari jawaban atas pertanyaan-pertanyaan terstruktur, serta wawancara, pertanyaan terbuka dalam suatu kuesioner, dan/atau melalui pengamatan. Jenis data ini diperoleh dengan menggunakan alat bantu kuesioner kepada karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

2. Data Sekunder

Menurut Suliyanto (2005:132) ^[19] Data sekunder adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengolahnya. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti melalui sumber penelitian terdahulu, internet, data-data yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data atau keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini, maka metode yang digunakan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi menurut sugiyono (2015)^[14] yaitu teknik pengumpulan data yang berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Observasi dalam penelitian ini dilakukan secara langsung pada instansi dengan mengumpulkan data yang berkaitan dengan penyusunan tugas akhir ini.

2. Wawancara

Wawancara menurut sugiyono (2015)^[14] yaitu teknik pengambilan data dimana peneliti langsung berdialog dengan responden untuk menggali informasi dari responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang terkait dalam penyusunan penelitian tugas akhir ini.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka menurut sugiyono (2015)^[14] merupakan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini

dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literature-literatur ilmiah.

4. Kuisisioner

Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data. Kemudian diyakini lagi menurut pendapat Sugiyono (2015)^[14] yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Daftar pertanyaan mengenai gambaran umum dan pendapat responden mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

1. Variabel Independen

Variabel Independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab besar kecilnya variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah Lingkungan kerja dan motivasi kerja.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang variasinya dipengaruhi

oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan antara lain kualitas, kuantitas, ketepatan waktu.

3.7 Populasi dan Sampel Penelitian

3.7.1 Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2015)^[14], Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal yang berjumlah 2008 orang.

3.7.2 Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015)^[14] adalah bagian atau jumlah dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling. Teknik purposive sampling (*Nonprobability sampling*) adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Dimana kriteria purposive sampling adalah sebagai berikut:

1. Karyawan di PT. Tri Lestari Sandang Industri.
2. Karyawan kelompok 20 dan 21 pada bagian operator linking. Kategori kelompok 20 dan 21 antara lain : 30

karyawan kelompok 20 dan 35 kelompok 21 operator linking.

Data yang dijadikan sampel sejumlah 65 sampel dari kelompok 20 dan 21 pada bagian operator linking.

3.8 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mengukur atau mengumpulkan data mengenai variabel yang akan diteliti. Instrumen penelitian yang akan digunakan berupa kuesioner tertutup, di mana kuesioner telah dilengkapi dengan jawaban sehingga responden hanya memilih salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan yang dialami dengan memberikan tanda centang (\surd). Kuesioner disusun menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala Likert yang pada dasarnya mempunyai 5 alternatif jawaban, pada kuesioner ini dihilangkan jawaban netral (N) atau ragu-ragu (R), hal ini dimaksudkan agar responden tidak cenderung memilih jawaban ragu-ragu atau tidak pasti sehingga kemungkinan besar jawab responden dapat valid. Dari modifikasi alternatif jawaban tersebut, maka jawaban dari setiap item

instrumen menjadi 4 alternatif jawaban dari sangat setuju sampai tidak setuju dengan dihilangkan jawaban netral (N) atau ragu-ragu (R).

Tabel 3.1 Skala Likert

Pertanyaan	
Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	4
Setuju (S)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak setuju (STS)	1

3.9 Metode analisis data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.9.1 Analisis Statistik Deskriptif

Karunia Anita dkk (2019:16)^[15] Deskripsi responden dianalisis menggunakan analisis statistika deskriptif terbagi dalam ukuran-ukuran yaitu :

1. Ukuran pemusatan yaitu di sekitar pusat data yang berguna untuk mengetahui lokasi data dibandingkan pusat data. Ukuran ini meliputi : nilai rata-rata (*mean*), modus, median.
2. Ukuran penyebaran yaitu ukuran yang menunjukkan penyebaran data dari pusat data, ukuran ini meliputi : *range* (selisih) data, standar deviasi, variasi.

3.9.2 Uji Instrument

3.9.2.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya setiap indikator pada suatu kuisioner. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut valid dapat digunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Untuk mencari r tabel adalah

$$r_{\text{tabel}} = n$$

2. Uji validitas juga dapat ditentukan dengan menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara tingkat signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai Sig. $<$ 0,05 maka variabel tersebut valid.

3.9.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil

pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015)^[14]. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Suatu model regresi yang baik harus memenuhi tidak adanya masalah asumsi klasik dalam modelnya. Jika masih terdapat asumsi klasik, maka model regresi tersebut masih memiliki bias. Jika suatu model masih terdapat adanya masalah asumsi klasik, maka akan dilakukan langkah revisi model ataupun penyembuhan untuk menghilangkan masalah tersebut. Pengujian asumsi klasik akan dilakukan sebagai berikut:

3.9.3.1 Uji Normalitas

Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Untuk mengetahui normal atau tidak nya data penelitian, maka pada penelitian ini menggunakan metode *uji One Sample*

Kolmogorov Smirnov. Jika hasil uji Kolmogorov Smirnov lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > \text{Sig}=0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal dan berlaku sebaliknya.

3.9.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat pada plot residual terhadap variabel *dependent* yang distandarisasi. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3.3 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel

bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas, dan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieitas.

3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan variabel bebas (X) secara serentak terhadap variabel tidak bebas (Y). Untuk melihat hubungan antara variabel digunakan rumus regeresi berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

X₁ = Lingkungan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

3.9.5 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara simultan menggunakan uji F.

3.9.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh signifikan dari variabel terikat Kinerja karyawan terhadap variabel bebas yaitu Lingkungan kerja dan Motivasi kerja. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian penelitian ini adalah :

1. H_0 = Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

2. H_a = Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

H_a = Motivasi Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan.

Dalam pengambilan keputusan dengan dua cara,

- a. Dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$
 - H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

- b. Dengan berdasarkan angka signifikansinya
- H_0 diterima jika angka signifikansinya $> 0,05$
(missal pada $\alpha = 5\%$)
 - H_0 ditolak (H_a diterima) jika signifikansinya
 $< 0,05$ (missal pada $\alpha = 5\%$)

Cara mencari t Tabel:

df = n-k

Keterangan : n= banyaknya responden atau data

k= variabel penelitian

3.9.5.2 Uji F (Uji simultan)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel *independent* secara simultan tanda variabel *dependent* di lakukan dengan menggunakan uji F_{tes} yaitu dengan cara membandingkan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} . Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah:

1. H_0 = Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

 H_0 = Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
2. H_a = Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

H_a = Motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Dalam pengambilan keputusan dengan dua cara, yaitu :

- a. Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}
 - H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$
 - H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Cara mencari F Tabel:

$$df (n1) = k-1$$

$$df (n2) = n-k$$

Keterangan : n= banyaknya responden atau data

k= variabel penelitian

- b. Dengan berdasarkan angka probabilitasnya
 - H_0 diterima jika angka probabilitasnya $> 0,05$ (missal pada $\alpha = 5\%$)
 - H_0 ditolak (H_a diterima) jika probabilitasnya $< 0,05$ (missal pada $\alpha = 5\%$)

3.9.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel lindependen terhadap variabel dependennya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel dependennya.

Menurut Ghazali (2011)^[16] Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen motivasi terhadap variabel dependen produktivitas. Besarnya koefisien determinasi 0 – 1, semakin mendekati nol maka semakin kecil pengaruhnya, sebaliknya semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam deskripsi data ini penulis akan memaparkan jumlah karyawan responden, latar belakang pendidikan responden dan status kepegawaian responden.

4.1.2 Kualifikasi Operator Produksi PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal

Dalam dunia industri istilah operator sangat sering digunakan, karena posisi ini merupakan membutuhkan pekerja paling banyak. Hal ini dikarenakan seorang operator merupakan posisi yang sangat vital dalam menentukan produktivitas suatu perusahaan. Dalam memulai sebuah produksi, operator ini merupakan posisi yang mengatur semua kerja produksi dari menyiapkan material produksi hingga proses penyelesaian. PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal mencari kandidat operator produksi dengan kualifikasi pendidikan minimal SD, SMP dan SMA/SMK. Jumlah karyawan pada PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal saat ini di bagian operator linking kelompok 20 dan 21 adalah 65 karyawan dengan tingkat pendidikan sebagai berikut :

4.1.3 Data Karyawan PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Jumlah Karyawan	Pendidikan
28 Karyawan	SMP
37 Karyawan	SMA/SMK

Sumber : PT Tri Lestari Sandang Industri Tegal (2021)

4.1.4 Status Karyawan

Distribusi responden status karyawan, disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan

Responden	Status Karyawan	
	Kontrak	Tetap
65	65	–

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari data tersebut, responden semuanya adalah karyawan kontrak sebanyak 65 Orang.

4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif

Karunia Anita dkk (2019:16) ^[15] Deskripsi responden dianalisis menggunakan analisis statistika deskriptif terbagi dalam ukuran-ukuran yaitu :

1. Ukuran pemusatan yaitu di sekitar pusat data yang berguna untuk mengetahui lokasi data dibandingkan pusat data. Ukuran ini meliputi : nilai rata-rata (mean), modus, median.
2. Ukuran penyebaran yaitu ukuran yang menunjukkan penyebaran data dari pusat data, ukuran ini meliputi : range (selisih) data, standar deviasi, variasi.

Tabel 4.3

Statistik Deskriptif Kuantitatif Variabel Lingkungan Kerja

		Lingk ungan 1	Lingk ungan 2	Lingk ungan 3	Lingk ungan 4	Lingk ungan 5	Lingk ungan 6	Lingku ngan7
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missi ng	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,09	3,08	3,05	3,31	3,46	3,46	3,25
	Median	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,50	3,00
	Mode	3	3	3	3	3	3	3
	Minimum	2	1	2	2	2	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 1 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,09, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 1.

2. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 2 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,08, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 2.
3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 3 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,05, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 3.
4. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 4 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,31, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 4.
5. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,46, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 5.
6. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,46, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 6.

7. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel lingkungan kerja indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,25, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel lingkungan kerja indikator 7.

Tabel 4.4

Statistik Deskriptif Kuantitatif Variabel Motivasi Kerja

		Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi 4	Motivasi 5	Motivasi 6	Motivasi 7
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
	Mean	3,57	3,32	3,65	3,31	3,23	3,23	3,31
	Median	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,50	3,00
	Mode	3	3	3	3	3	3	3
	Minimum	2	2	2	2	3	3	2
	Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 1 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,57, median 3, dan modus 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 4) dengan variabel motivasi kerja indikator 1.

2. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 2 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,32, median 3, dan modus 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 4) dengan variabel motivasi kerja indikator 2.
3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 3 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,65, median 3, dan modus 4. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 4) dengan variabel motivasi kerja indikator 3.
4. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 4 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,31, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel motivasi kerja indikator 4.
5. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,23, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel motivasi kerja indikator 5.
6. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,23, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel motivasi kerja indikator 6.

7. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel motivasi kerja indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,31, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel motivasi kerja indikator 7.

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Kuantitatif Variabel Kinerja Karyawan

	Kiner ja1	Kine rja2	Kine rja3	Kine rja4	Kine rja5	Kinerj a 6	Kinerj a7
Valid	65	65	65	65	65	65	65
N Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,08	3,17	3,09	3,20	3,38	3,37	3,29
Median	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

1. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 1 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,08, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 1.

2. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 2 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,17, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 2.
3. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 3 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,09, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 3.
4. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 4 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,20, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 4.
5. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,38, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 5.
6. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,37, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 6.

7. Berdasarkan tabel di atas diperoleh skor tertinggi dari variabel kinerja karyawan indikator 5 sebesar 4, skor terendah 2, mean 3,29, median 3, dan modus 3. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi sebagian besar responden adalah setuju (skor 3) dengan variabel kinerja karyawan indikator 7.

4.1.6 Uji Instrument

4.1.6.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu data yang dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya setiap indikator pada suatu kuisioner. Untuk menentukan apakah instrumen tersebut valid dapat digunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, apabila r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid sedangkan apabila r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid. Untuk mencari r tabel adalah

$$r_{\text{tabel}} = n$$

2. Uji validitas juga dapat ditentukan dengan menggunakan Pearson Correlation yaitu dengan cara tingkat

signifikansi dari hasil korelasi setiap indikator dengan total indikator, apabila nilai Sig. < 0,05 maka variabel tersebut valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja,
Motivasi Kerja

Variabel	No	rHitung	rTabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,559	0,244	Valid
	2	0,717	0,244	Valid
	3	0,654	0,244	Valid
	4	0,822	0,244	Valid
	5	0,822	0,244	Valid
	6	0,774	0,244	Valid
	7	0,585	0,244	Valid
Lingkungan Kerja (X ₁)	1	0,552	0,244	Valid
	2	0,730	0,244	Valid
	3	0,566	0,244	Valid
	4	0,671	0,244	Valid
	5	0,717	0,244	Valid
	6	0,628	0,244	Valid
	7	0,630	0,244	Valid
	1	0,674	0,244	Valid
	2	0,735	0,244	Valid

Motivasi Kerja (X ₂)	3	0,653	0,244	Valid
	4	0,676	0,244	Valid
	5	0,501	0,244	Valid
	6	0,635	0,244	Valid
	7	0,568	0,244	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari tabel 4. dapat dilihat bahwa semua butir-butir pertanyaan 1 sampai 7 dalam kuesioner untuk setiap variabel yaitu Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja(X₁), Motivasi Kerja (X₂) dinyatakan valid terlihat dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4.1.6.2 Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas merupakan uji keandalan dari suatu alat ukur. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2015)^[14]. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,60. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,60$ dan dikatakan tidak reliabel jika cronbach's alpha $< 0,60$.

Tabel 4.7

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,775	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,756	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,756	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2021

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y) nilai Cronbach's Alpha (0,775), variabel Lingkungan Kerja (X_1) nilai Cronbach's Alpha (0,756) dan Motivasi Kerja (X_2) nilai Cronbach's Alpha (0,756) lebih besar dari nilai standar (0,60). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) adalah reliabel.

4.1.7 Uji Asumsi Klasik

4.1.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diambil berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*. Suatu data berdistribusi normal jika nilai *Asym. Sig* (2-

tailed) lebih besar dari *alpha* 0,05. Hasil uji normalitas ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98425098
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,055
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 sehingga data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.1.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat pada plot residual terhadap variabel *dependent* yang distandarisasi. Dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.9

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	4,274	2,137			2,000	,050
Lingkungan_Kerja	-,026	,071	-,047		-,363	,718
Motivasi_kerja	-,072	,076	-,122		-,948	,347

a. Dependent Variable: abres

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Lingkungan kerja sebesar 0,718 lebih besar dari *alpha* 0,05 dan nilai signifikansi pada variabel Motivasi kerja sebesar 0,347 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 sehingga variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian ini tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.1.7.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independent.

Untuk mendeteksi adanya multikolonieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikolonieritas, dan jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolonieitas.

Tabel 4.10

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	,948	1,055	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi kerja (X2)	,948	1,055	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sebesar 0,948 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,055 lebih kecil dari 10.

4.1.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji analisis regresi linier berganda ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11

Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Error Std.	Beta		
-1	(Constant)	4,095	3,501		1,170	,247
	Lingkungan_Kerja	,477	,117	,439	4,096	,000
	Motivasi_kerja	,324	,125	,278	2,591	,012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas maka dapat disusun persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 4,095 + 0,477X_1 + 0,324X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,095 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0 satuan maka kinerja karyawan sebesar 4,095 satuan.
2. Nilai koefisien regresi sebesar 0,477 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel lingkungan kerja (X_1) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,477 satuan.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 0,324 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 1 satuan dapat menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,324 satuan.

4.1.9 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menggunakan metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara parsial menggunakan uji T dan simultan menggunakan uji F.

4.1.9.1 Uji t (Parsial)

Hasil uji t ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,095	3,501		1,170	,247
Lingkungan_Kerja	,477	,117	,439	4,096	,000
Motivasi_kerja	,324	,125	,278	2,591	,012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dengan melihat nilai t_{hitung} dan menggunakan angka signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 4,096 > t_{tabel} 1,670 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Nilai t_{hitung} pada variabel motivasi kerja sebesar 2,591 > t_{tabel} 1,670 sehingga menunjukkan bahwa terdapat

pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
4. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,012 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.9.2 Uji F (Simultan)

Hasil uji F ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,731	2	98,866	14,948	,000 ^b
	Residual	410,053	62	6,614		
	Total	607,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Lingkungan_Kerja

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

$$F \text{ tabel} = df1 = k-1 = 3-1 = 2$$

$$df2 = 65-2 = 62$$

n = Jumlah responden/ data

k = Jumlah variabel

Berdasarkan tabel di atas dengan melihat nilai F_{hitung} dan menggunakan angka signifikansi maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Nilai F_{hitung} sebesar $14,948 > F_{tabel}$ $3,15$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Nilai signifikansi sebesar $0,000$ lebih kecil dari nilai *alpha* $0,05$ sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

4.1.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi yang diberikan variabel bebas (independen) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (dependen) yang ditunjukkan dengan persentase, semakin tinggi koefisien determinasi maka semakin tinggi kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel independennya. Hasil uji koefisien determinasi ditampilkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,304	2,572

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dijelaskan oleh variabel lainnya.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri lestari Sandang Industri

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji t dalam tabel 4.12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,096 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,670 dan nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja bersih, sehat, nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cynthia (2015)^[8] dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Keramik Diamond Industries.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri lestari Sandang Industri

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji t dalam tabel 4.12 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,591 lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,670 dan nilai signifikansi motivasi kerja sebesar 0,012 lebih

kecil dari nilai *alpha* 0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin tinggi pula. Motivasi kerja karyawan PT. Tri Lestari Sandang Industri dapat lebih dimaksimalkan lagi dengan diberikan tanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan. Apabila motivasi tinggi maka kinerja yang dihasilkan akan tinggi pula, sehingga mampu memberikan hasil yang baik kepada perusahaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ilham (2016)^[6] dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang) yang menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Malang.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri lestari Sandang Industri

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja

karyawan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil Uji F dalam tabel 4.13 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 14,948 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 sehingga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 30,4% sedangkan sisanya sebesar 69,6% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Daniel (2015)^[1] dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara parsial.
 - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. tri lestari sandang industry tegal.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. tri lestari sandang industri tegal.
2. Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan.
 - a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. tri lestari sandang industry tegal.
3. Manakah dari Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja yang lebih berpengaruh.

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tri Lestari Sandang Industri tegal. Hal ini ditunjukkan pada hasil Uji T.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada PT. Tri lestari sandang industry tegal, sehingga disarankan bagi PT. Tri lestari sandang industry tegal untuk dapat meningkatkan kinerja lebih baik lagi seperti pengaturan suhu ruangan yang baik, penetralan bau disekitar pabrik, dan sebagainya.
2. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, sehingga disarankan bagi PT. Tri lestari sandang industry tegal dengan cara memberikan bimbingan, dorongan motivasi agar karyawan dapat bekerja keras lagi, apresiasi kepada setiap karyawan dalam bentuk apapun agar karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja dan menjaga hubungan sosial yang baik antara karyawan dengan atasan.
3. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dalam hal yang sama diharapkan dapat terus mengembangkan penelitian ini dengan cara dalam menambahkan variabel seperti stress kerja, gaya kepemimpinan, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Surjosuseno, Daniel. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic*. (On-line), Universitas Kristen Petra Surabaya, <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3613> di akses tanggal 28 Maret 2021.
- [2] Aziz, M. Abdul. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal*. (On-line), Universitas Pancasakti Tegal. <http://e-journal.upstegal.ac.id/index.php/MLT/article/view/769> di akses tanggal 11 April 2021.
- [3] Hanafi, Bayu Dwilaksono dkk. (2017). *Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bnlifeinsurance*. (On-line), Universitas Negeri Jakarta. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpeb/article/view/1935> di akses tanggal 11 April 2021.
- [4] Siahaan, Syalimono dan Syaiful Bahri. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. (On-line), Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3402> di akses tanggal 11 April 2021.
- [5] Gardjito, Aldo Herlambang dkk. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. (On-line), Universitas Brawijaya Malang, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/531> di akses tanggal 28 Maret 2021.
- [6] Nuryasin, Ilham dkk. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum PDAM Kota Malang)*. (On-line), Universitas Brawijaya Malang, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1628> di akses tanggal 28 Maret 2021.

- [7] Farizki, Muchamad Ressa dan Aniek Wahyuati. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis*. (On-line), Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/1488> di akses tanggal 11 April 2021.
- [8] Hidayat, Cynthia Novita. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries*. (On-line), Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Kristen Petra, <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/3376> di akses tanggal 28 Maret 2021.
- [9] Permansari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang*. (On-line), Universitas Negeri Semarang. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj/article/view/2493> di akses tanggal 11 April 2021.
- [10] Paita, Sulistiawati dkk. (2015). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado*. (On-line), Universitas Sam Ratulangi Manado, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9562> di akses tanggal 11 April 2021.
- [11] Prakoso, Rayka Dantyo dkk. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)*. (On-line), Universitas Brawijaya Malang, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/596> di akses tanggal 11 April 2021.
- [12] Edasa, Defri dan Elsanra Eka Putra. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lpp-Rri Bukittinggi*. (On-line), Universitas Negeri Padang, <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/jrmbp/article/view/5385> di akses tanggal 11 April 2021.
- [13] Adha, Risky Nur dkk. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. (On-line), Universitas Muhammadiyah Jember,

http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEK/S/article/view/2109 di akses tanggal 11 April 2021.

- [14] Sugiyono. (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- [15] Karunia, Anita dkk.. (2019). *Praktikum statistika*. Politeknik Harapan Bersama.
- [16] Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan IV. Semarang : Universitas Diponegoro.
- [17] Permanasari, Ragil. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Anugrah Raharjo Semarang)*. (On-line), Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/17801/1/7311409020.pdf> diakses tanggal 3 Juni 2021.
- [18] Kusuma, Arta ardi. (2013). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*. (On-line), Universitas Negeri Semarang. <https://lib.unnes.ac.id/18214/1/7350406002.pdf> diakses tanggal 3 Juni 2021.
- [19] Suliyanto. (2005). *Metode Riset Bosnis*. Yogyakarta: Andi.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. TRI LESTARI SANDANG

INDUSTRI TEGAL

PETUNJUK PENGISIAN

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I

- Penelitian ini dilakukan semata-mata hanya untuk keperluan penulisan ilmiah pada Program DIII Akuntansi Politeknik Harapan Bersama Tegal
- Anda dimohon untuk bersedia menjawab dan mengisi daftar pernyataan ini sesuai dengan apa yang anda ketahui, alami dan rasakan ditempat anda bekerja.
- Setiap pernyataan hanya memerlukan 1 (satu) jawaban.
- Mohon beri tanda ceklis (\surd) pada jawaban yang anda anggap paling sesuai dengan diri anda.
- Jawablah semua pernyataan yang ada dan tidak ada jawaban yang benar atau salah.
- Jawaban anda sangat kami jaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.
- Atas kesediaan, bantuan, perhatian dan kerjasama anda dalam mengisi daftar pernyataan ini, saya ucapkan terima kasih.

Tegal, Mei 2021

Peneliti

Siti Maisaroh

Identitas Responden

Nama Responden :

Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA*

Status Karyawan : Kontrak Tetap

Keterangan: *Coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

1. Kuesioner ditujukan untuk karyawan Operator Linking Pt. Tri Lestari Sandang Industri Tegal
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
3. Berilah tanda pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Kriteria Penilaian:

SS untuk Sangat Setuju

S untuk Setuju

TS untuk Tidak Setuju

STS untuk Sangat Tidak Setuju

1. KINERJA KARYAWAN

NO	PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN	SS	S	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan di evaluasi.				
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.				
3.	Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai.				
4.	Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaan				
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan selama 7 jam				
6.	Saya merasa terbantu dengan adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) sehingga mempermudah dalam bekerja				
7.	Saya tidak pernah keluar tanpa izin saat jam perusahaan.				

2. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERTANYAAN LINGKUNGAN KERJA	SS	S	TS	STS
1.	Adanya petugas keamanan di lingkungan tempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja				
2.	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan membantu saya untuk beribadah.				
3.	Adanya pewangi ruangan maembantu menghilangkan bau tidak sedap di dalm ruangan kerja				
4.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di tempat kerja telah sesuai dengan kebutuhan.				
5.	Fasilitas kantin yang diberikan perusahaan				
6.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat saya				

	betah dalam bekerja.				
7.	Tersedianya air bersih yang memadai untuk kepentingan beribadah maupun toilet.				

3. MOTIVASI KERJA

NO	PERTANYAAN MOTIVASI KERJA	SS	S	TS	STS
1.	Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi.				
2.	Perusahaan memberikan bonus kepada saya atas hasil kerja yang memuaskan				
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja.				
4.	Saya diberikan imbalan jasa yang layak serta jaminan pensiun oleh perusahaan.				
5.	Saya diberikan jam istirahat yang cukup oleh perusahaan selama 1 jam				
6.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan				
7.	Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya				

Lampiran 2 Data Deskripsi Responden

No	Nama	Pendidikan Terakhir	Status karyawan
1	Aisatul farhah	SMK	Kontrak
2	Atik alamah	SMK	Kontrak
3	Diana susanti	SMP	Kontrak
4	Dwi putri viarti	SMK	Kontrak
5	Era tamara	SMK	Kontrak
6	Fini nuraisyah	SMP	Kontrak
7	Ika puji astuti	SMK	Kontrak
8	Ika yayu kusmira	SMP	Kontrak
9	Intan maifil jannah	SMP	Kontrak
10	Isnaini rohma arini	SMK	Kontrak
11	Kamilatun	SMK	Kontrak
12	Laeli fauziah	SMK	Kontrak
13	Lia srilandeni	SMK	Kontrak
14	Liviya apriani	SMK	Kontrak
15	Maryam aeni sobihi	SMP	Kontrak

16	Musamah	SMP	Kontrak
17	Navisatul khoiriyah	SMK	Kontrak
18	Nur aisah	SMP	Kontrak
19	Nur hikmah	SMP	Kontrak
20	Nur hilmah	SMK	Kontrak
21	Putri wulandari	SMP	Kontrak
22	Rifa liyanah	SMK	Kontrak
23	Sri ambarwati	SMK	Kontrak
24	Tri muamanah	SMP	Kontrak
25	Vina rohmatul ummah	SMP	Kontrak
26	Vinanda putri utami	SMK	Kontrak
27	Wilda nafisa	SMK	Kontrak
28	Yanti agustin	SMK	Kontrak
29	Yesi panca melani	SMK	Kontrak
30	Zahroun nadiyah	SMK	Kontrak
31	Riska gustina	SMK	Kontrak

32	Rysalatul	SMK	Kontrak
33	Nur mala sari	SMP	Kontrak
34	Rina amalia	SMK	Kontrak
35	Alifah	SMK	Kontrak
36	Nur rizki	SMA	Kontrak
37	Esthyna	SMA	Kontrak
38	Winki putriani	SMA	Kontrak
39	Mei dwitasari	SMA	Kontrak
40	Niken retno	SMK	Kontrak
41	Erna Astuti	SMP	Kontrak
42	Nur Khamisah	SMP	Kontrak
43	Sri Mulyati	SMK	Kontrak
44	Rosikha	SMP	Kontrak
45	Diah Ade	SMK	Kontrak
46	Dewi Saputri	SMP	Kontrak
47	Fitrinur Khasanah	SMK	Kontrak
48	Yeni Astuti	SMP	Kontrak
49	Gustina Ariska	SMK	Kontrak
50	Nurul Faisah	SMP	Kontrak
51	Herlina Setiawati	SMP	Kontrak
52	Roeni	SMP	Kontrak

53	Kiki Mauliyah	SMK	Kontrak
54	Siti Asih	SMK	Kontrak
55	Suci Iswatun	SMK	Kontrak
56	Mimin Salecha	SMP	Kontrak
57	Reina Lisa	SMK	Kontrak
58	Afifah Ismilyah	SMP	Kontrak
59	Yuli Febriani	SMP	Kontrak
60	Tuti Rahayu	SMP	Kontrak
61	Dewi Ayu	SMP	Kontrak
62	Aprilia Sekar	SMP	Kontrak
63	Indah Lestari	SMP	Kontrak
64	Seria Arum	SMK	Kontrak
65	Siti Solikha	SMP	Kontrak

Lampiran 3 Tabulasi Data

1. Variabel kinerja karyawan

kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja	kinerja_karyawan
1	2	3	4	5	6	7		
3	4	4	4	4	4	3	26	
3	3	3	3	4	4	4	24	
2	4	3	4	4	3	4	24	
2	2	2	2	2	3	3	16	
3	3	3	3	4	4	4	24	

3	3	3	4	4	4	4	25
3	3	2	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	19
3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	19
4	3	2	2	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	3	3	18
3	3	2	2	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	20
3	4	3	4	4	4	4	26
3	3	4	4	3	3	4	24
4	4	4	3	3	3	3	24
3	3	4	3	3	4	4	24
4	4	3	3	4	4	4	26
4	3	3	3	3	4	4	24
3	3	4	4	4	3	4	25
4	4	4	3	3	3	2	23
3	3	3	3	3	3	2	20
3	3	3	2	3	3	3	20
2	3	3	3	3	3	3	20
4	4	4	3	3	3	2	23
4	4	2	2	4	3	3	22

4	3	4	4	4	4	3	26
4	4	3	3	3	3	2	22
3	3	2	2	2	2	2	16
3	4	3	3	3	4	3	23
3	4	4	4	4	4	3	26
3	3	3	3	4	4	4	24
2	4	3	4	4	3	4	24
2	2	2	2	2	3	3	16
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	4	25
3	3	2	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	19
3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	19
4	3	2	2	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	3	3	18
3	3	2	2	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	2	3	3	3	3	20
3	4	3	4	4	4	4	26
3	3	4	4	3	3	4	24

2. Variabel lingkungan kerja

Ling1	Ling2	Ling3	Ling4	Ling5	Ling6	Ling7	Lingkungan kerja
1	2	3	4	5	6	7	
4	4	2	4	4	3	4	25
3	1	3	3	3	3	2	18
3	4	3	2	4	3	3	22
3	3	3	2	3	3	2	19
4	3	3	3	4	4	3	24
3	3	3	3	3	3	2	20
4	2	2	4	4	4	2	22
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	3	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	3	4	4	4	4	26
3	3	4	4	3	3	4	24
4	4	4	3	4	3	3	25
3	3	4	3	3	4	4	24
4	4	3	3	4	4	4	26
4	3	3	3	3	3	4	23
3	3	3	4	4	4	3	24
2	3	2	3	3	3	3	19
4	3	3	4	4	4	3	25
2	2	3	3	3	3	3	19
3	2	3	4	3	3	4	22
4	3	2	3	3	3	3	21
2	2	3	4	3	3	3	20
4	3	3	4	4	4	3	25
3	4	4	4	4	4	4	27
4	3	2	3	3	3	4	22
3	3	3	2	4	3	3	21
3	3	2	3	3	3	2	19
3	2	2	3	4	4	2	20

3	3	4	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	3	4	4	3	3	23
2	2	3	3	3	4	3	20
3	3	3	3	3	4	3	22
2	3	3	4	4	4	3	23
3	4	2	4	4	4	3	24
2	4	3	4	3	4	3	23
3	2	4	4	4	4	2	23
3	3	3	2	3	4	3	21
3	4	4	4	4	4	3	26
3	3	3	3	4	4	4	24
2	4	3	4	4	3	4	24
2	2	2	2	2	3	3	16
3	3	3	3	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	4	25
3	3	2	4	4	4	4	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	19
3	3	4	4	4	3	3	24
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	3	3	3	3	19
4	3	2	2	3	3	3	20
3	3	3	3	3	3	3	21
3	3	3	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27
3	3	3	3	3	3	3	21
2	2	3	2	3	3	3	18
3	3	2	2	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21

4	4	4	4	4	4	3	27
4	4	4	3	3	4	3	25
4	4	3	3	3	3	3	23
3	3	4	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	4	4	26
3	3	3	3	3	3	3	21
2	4	3	4	4	3	3	23
2	2	3	3	3	4	3	20
3	2	4	3	3	3	4	22
2	3	4	3	4	3	4	23
3	3	4	4	4	4	3	25
2	3	3	3	3	3	3	20
2	3	3	2	3	2	3	18
2	3	3	3	3	3	2	19
3	3	3	2	4	3	3	21
3	2	3	3	4	3	3	21
4	4	4	4	4	4	3	27
4	3	4	4	4	4	4	27
4	4	3	3	4	4	3	25
4	4	3	4	2	4	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	3	4	3	3	3	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	3	3	4	24
4	3	4	3	3	3	3	23
4	3	3	4	3	3	3	23
4	3	4	3	3	3	3	23
4	2	4	4	2	3	3	22
4	3	4	3	3	3	3	23
4	3	4	3	3	3	3	23
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	3	3	2	4	24
4	4	4	4	3	2	4	25

4	4	4	4	3	3	3	25
4	4	4	3	3	4	4	26
4	4	4	3	3	3	3	24
3	2	3	3	3	2	3	19
3	2	3	2	3	3	3	19
3	3	3	3	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27

Lampiran 4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Kuantitatif

a. kinerja

Statistics

	Kinerja1	Kinerja2	Kinerja3	Kinerja4	Kinerja5	Kinerja6	Kinerja7
N Valid	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,08	3,17	3,09	3,20	3,38	3,37	3,29
Median	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	2	2	2	2	2	2
Maximum	4	4	4	4	4	4	4

b. lingkungan kerja

Statistics

	Lingkungan1	Lingkungan2	Lingkungan3	Lingkungan4	Lingkungan5	Lingkungan6	Lingkungan7
N Valid	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,09	3,08	3,05	3,31	3,46	3,46	3,25
Median	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode	3	3	3	3	3	3	3
Minimum	2	1	2	2	2	3	2
Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Correlations

c. motivasi kerja

Statistics

	Motivasi 1	Motivasi 2	Motivasi 3	Motivasi4	Motivasi5	Motivasi6	Motivasi7
N Valid	65	65	65	65	65	65	65
Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3,57	3,32	3,65	3,31	3,23	3,23	3,31
Median	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
Mode	4	4	4	3	3	3	3
Minimum	2	2	3	2	2	2	2
Maximum	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

1. Variabel kinerja karyawan

Kinerja4	Pearson Correlation	,170	,449**	,609**	1	,722**	,560**	,515**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,175	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja5	Pearson Correlation	,297*	,508**	,386**	,722**	1	,719**	,611**	,845**
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,001	,000		,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja6	Pearson Correlation	,335**	,382**	,302*	,560**	,719**	1	,648**	,774**
	Sig. (2-tailed)	,006	,002	,014	,000	,000		,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja7	Pearson Correlation	-,018	,115	,124	,515**	,611**	,648**	1	,585**

	Sig. (2-tailed)							
		,884	,363	,327	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	,559**	,717**	,654**	,822**	,845**	,774**	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

2. Variabel lingkungan kerja

Correlations

	Lingkunga n1	Lingkunga n2	Lingkunga n3	Lingkunga n4	Lingkunga n5	Lingkunga n6	Lingkunga n7	Lingkunga n_Kerja
Lin Pearson gku Correlatio nga n n1 Sig. (2- tailed) N	1 65	,372** 65	,162 65	,106 65	,313* 65	,240 65	,235 65	,552** 65
Lin Pearson gku Correlatio nga n n2 Sig. (2- tailed) N	,372** 65	1 65	,286* 65	,303* 65	,481** 65	,292* 65	,472** 65	,730** 65
Lin Pearson gku Correlatio nga n n3 Sig. (2- tailed) N	,162 65	,286* 65	1 65	,309* 65	,202 65	,214 65	,301* 65	,566** 65
Lin Pearson gku Correlatio nga n n4 Sig. (2- tailed) N	,106 65	,303* 65	,309* 65	1 65	,549** 65	,445** 65	,325** 65	,671** 65
Lin Pearson gku Correlatio nga n n5 Sig. (2- tailed) N	,313* 65	,481** 65	,202 65	,549** 65	1 65	,593** 65	,212 65	,717** 65
Lin Pearson gku Correlatio nga n n6 Sig. (2- tailed) N	,240 65	,292* 65	,214 65	,445** 65	,593** 65	1 65	,225 65	,628** 65

Lin Pearson									
gku Correlation	,235	,472**	,301*	,325**	,212	,225	1	,630**	
nga n7 Sig. (2-tailed)	,059	,000	,015	,008	,090	,072		,000	
N	65	65	65	65	65	65	65	65	
Lin Pearson									
gku Correlation	,552**	,730**	,566**	,671**	,717**	,628**	,630**	1	
nga n_ Kerja Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		
ja N	65	65	65	65	65	65	65	65	

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

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

3. Variabel motivasi kerja

Correlations

	Motivasi1	Motivasi2	Motivasi3	Motivasi4	Motivasi5	Motivasi6	Motivasi7	Motivasi_Kerja
Motivasi1 Pearson Correlation	1	,435**	,544**	,430**	-,023	,279*	,267*	,674**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,855	,024	,032	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi2 Pearson Correlation	,435**	1	,340**	,397**	,285*	,354**	,334**	,735**
Sig. (2-tailed)	,000		,006	,001	,021	,004	,007	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi3 Pearson Correlation	,544**	,340**	1	,337**	,135	,170	,526**	,653**
Sig. (2-tailed)	,000	,006		,006	,282	,176	,000	,000
N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi4 Pearson Correlation	,430**	,397**	,337**	1	,212	,397**	,207	,676**

	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,006		,090	,001	,098	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi5	Pearson Correlation	-,023	,285*	,135	,212	1	,427**	,249*	,501**
	Sig. (2-tailed)	,855	,021	,282	,090		,000	,045	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi6	Pearson Correlation	,279*	,354**	,170	,397**	,427**	1	,119	,635**
	Sig. (2-tailed)	,024	,004	,176	,001	,000		,347	,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi7	Pearson Correlation	,267*	,334**	,526**	,207	,249*	,119	1	,568**
	Sig. (2-tailed)	,032	,007	,000	,098	,045	,347		,000
	N	65	65	65	65	65	65	65	65
Motivasi_K erja	Pearson Correlation	,674**	,735**	,653**	,676**	,501**	,635**	,568**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	65	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas

1. Variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,775	,885	8

2. Variabel lingkungan kerja

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,756	8

3. Variabel motivasi kerja

Reliability Statistics

	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Cronbach's Alpha	,756	8

Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98425098
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,055
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,274	2,137		2,000	,050
Lingkungan_Kerja	-,026	,071	-,047	-,363	,718
Motivasi_kerja	-,072	,076	-,122	-,948	,347

a. Dependent Variable: abres

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,095	3,501		1,170	,247		
Lingkungan_Kerja	,477	,117	,439	4,096	,000	,948	1,055
Motivasi_kerja	,324	,125	,278	2,591	,012	,948	1,055

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,095	3,501		1,170	,247
Lingkungan_Kerj a	,477	,117	,439	4,096	,000
Motivasi_kerja	,324	,125	,278	2,591	,012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 9 Uji Hipotesis

Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,095	3,501		1,170	,247
	Lingkungan_Kerja	,477	,117	,439	4,096	,000
	Motivasi_kerja	,324	,125	,278	2,591	,012

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197,731	2	98,866	14,948	,000 ^b
	Residual	410,053	62	6,614		
	Total	607,785	64			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Lingkungan_Kerja

Lampiran 10 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,304	2,572

a. Predictors: (Constant), Motivasi_kerja, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 11 Tabel T

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42

43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66

Lampiran 12 Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05


df untuk penye- but (N2)	df untuk pembil- ang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09

64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08

Lampiran 13 Buku Bimbingan Tugas Akhir


IBU IDA FARIDA, SE, Msi, CAAT
Acc judul: 3 Maret 2021
Proposal

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing I
1.	3 Juni 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Latar belakang masalah ✓ Dunia Saat ini memiliki banyak... (dibalik) ✓ Tujuan untuk mengetahui pengaruh. - Latar belakang masalah. ✓ Hipotesis (h) X_1 = Lingkungan Kerja → di jelaskan scr materi (h) X_2 = motivasi kerja. (h) X_3 = Kinerja Karyawan. ✓ sebelum uji Asumsi F10 sika ✓ Uji Validitas, Reliabilitas. ✓ Jadwal Penelitian (Arsir idem) 	
2.	8 Juli 2021	<ul style="list-style-type: none"> Tugas Akhir - populasi dan sampel → Populasi jadinya sampel semua (sampling sekuh) - cari jurnal original 2 yg berkaitan - Tabel sesuai kaidah. 	
3.	14 Juli 2021	<ul style="list-style-type: none"> - perbaiki yang typo. - pengertian uji t di bab 4 di hapus. - Tabel sesuai kaidah. - Perbaiki yang belum sesuai - nilai sudah lebih kenapa 4? dilampirkan jurnalnya - uji Instrument dahulu / statistik deskriptif - kuantitatif dahulu? sertakan jurnal pendukung. 	
4.	19 Juli 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Pembahasan ditambah Penelitian pendukung. 	
5.	21 Juli 2021	<ul style="list-style-type: none"> - ACC Tugas Akhir 	




Catatan : 1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)


IBU Hikmah Maulidah, Spd, M.Ak, CAAT
 Acc judul: 3 Maret 2021 proposal,

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
1.	Selasa 25 Mei/2021 Bimbingan Proposal (1)	<ul style="list-style-type: none"> - Kuisisioner Penelitian terdahulu (jurnal rujukan), di referensi dari jurnal ✓ - Bab 8 ✓ - Penempatan tanggal pustaka - <ul style="list-style-type: none"> 8.1. Pengertian Kinerja karyawan 8.2. Lingkungan, karyawan 8.3. Motivasi kerja ✓ - Permasalahan (ketangka berpikir) <ul style="list-style-type: none"> Bahwa terjadi penurunan target produksi yang disebabkan oleh lingkungan kerja: , Motivasi kerja disebabkan tekanan dari atasan - Berpengaruh (tebaran) terhadap produksi - Halaman 3 → Latar belakang masalah. dilengkapi penurunan produksi - energi motivasi kerja. ✓ - Penomoran Kutipan. <ul style="list-style-type: none"> - Hariandja dalam dan daniel wijasuseno (2002, p. 134) → tidak urut abjad. - Halaman 2 diganti bahas kinerja bukan produktivitas. - Perumusan masalah (di bag 5) ✓ <ul style="list-style-type: none"> berpengaruh secara parsial. ? Apakah ... - Tujuan penelitian ✓ <ul style="list-style-type: none"> 1 & 2 → ditambah secara parsial. 3. Apakah Pengaruh ser simultan terhadap kinerja karyawan. 	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
2.	Kamis / 10 Juni 2021	<p style="text-align: center;"><u>Masalah</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Penelitian ✓ - rumusan masalah (kerangka berpikir) di perbaiki. ✓ - Tinjauan pustaka tidak hanya literasi karyawan tapi ada ops - Hipotesis (sebelum dugaan) dijelaskan kenapa bisa berpengaruh ↳ <u>Simpulan</u> ✓ - Penelitian terdahulu Metode penelitian - regresi linier berganda - Data primer adalah kuisioner. ↳ Melalui kajiannya bukan kepustakaan tapi dari kuisioner ✓ - Teknik pengumpulan data berdasarkan dari referensi - koefisien Determinasi ditambah lagi Materinya → simbol Adj 2 - Hipotesis - Pengaruh lingkungan kerja tdkp motivasi. X - Menjelaskan kenapa sih kalo motivasi tinggi → kinerja tinggi karena - hipotesis ke-3 perbaiki → Data primer : Menurut siapa? data primer yang digunakan. • Data sekunder : ... ? 	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)

No	Hari / Tanggal	Substansi / Uraian Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing II
3.	Rabu / 23 Juni 2021	= koefisien (banyak R^2) - Acc proposal	
4.	Senin / 19 Juli 2021	- Revisi <ul style="list-style-type: none"> ◦ Latar belakang ditambahkan alasan kenapa memilih kelompok 2021 ◦ Hipotesis ditambahkan jurnal penelitian rujukan ◦ Populasi ditambahkan berapa org karyawan (berjumlah...) ◦ Sampel (teknik sampling) <ul style="list-style-type: none"> - Purposive sampling dg kriteria 2 sbg berikut: <ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan PT. Tri Bessari Sandang Industri 2. Karyawan kelompok 2021 PT. Tri Bessari Sandang Industri - Acc Tugas Akhir (16.33 WIB)	

- Catatan :**
1. Harus Selalu Dibawa Saat Bimbingan dengan Dosen Pembimbing
 2. Bimbingan Minimal 12 kali sampai Disetujui Untuk Tugas Akhir (TA)
 3. Dilampirkan Pada Saat Penjilidan Tugas Akhir (TA)