



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
UTAMA INTI HASIL KIMIA INDUSTRI  
(UTAKI) MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh :

**RAHMAWATI**  
NPM: 1515310024

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**NAMA** : RAHMAYATI  
**NPM** : 1515310024  
**PROGRAM STUDI** : MANAJEMEN  
**KELOMPOK** : SI (STRATA SATU)  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UTAMA INTI HASIL KIMIA INDUSTRI (UTAKI) MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

**KETUA PROGRAM STUDI**

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA, S.H., M.Hum)

**PEMBIMBING I**

(RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

**PEMBIMBING II**

(EMI WAKHYUNI, S.E., M.Si)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH  
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : RAHMAWATI  
NPM : 1515310024  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UTAMA INTI  
HASIL KIMIA INDUSTRI (UTAKI) MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA II

(EMI WAKHYUNIS, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

((RIZAL AHMAD, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

ANGGOTA IV

(Dr. MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., M.M.)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RAHMAWATI  
NPM : 1515310024  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UTAMA INTI  
HASIL KIMIA INDUSTRI (UTAKI) MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (Plagiat).
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media / formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apa pun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, NOVEMBER 2019



(RAHMAWATI)

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : RAHMAWATI  
Tempat/Tanggal Lahir : DARAT HULU / 13 AGUSTUS 1997  
NPM : 15153100234  
Fakultas : SOSIAL SAINS  
Program Studi : MANAJEMEN  
Alamat : DUSUN DARAT HULU DESA BULUH TELANG KEC.  
PADANG TUALANG

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana.

Medan, NOVEMBER 2019



  
(RAHMAWATI)

Telah Diperiksa oleh LPMU dengan Plagiarisme 34% ✓

16 OKTOBER 2019



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 16 Oktober 2019  
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
Fakultas SOSIAL SAINS  
UNPAB Medan



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RAHMAWATI  
Tempat/Tgl. Lahir : Darat Hulu / 13 Agustus 1997  
Nama Orang Tua : SUPIYANDI  
N. P. N. : 1515310024  
Pendidikan : SOSIAL SAINS  
Program Studi : Manajemen  
No. HP : 085358321193  
Dusun Darat Hulu

Sangat bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dari bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 dbc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Beredia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
5. Uk.T. 50%	: Rp.	2.845.000
	Rp.	4.945.000

21/OKTOBER 2019

Ukuran Toga : M

dfw/10-15



Hormat saya  
RAHMAWATI  
1515310024

Surat permohonan ini sah dan berlaku bila :

- o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk : Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



# Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

Analyzed document: 14/10/2019 14:55:08

## RAHMAWATI\_1515310024\_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License4



### Relation chart:



### Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

#### Top sources of plagiarism:

- Words: 3641 <https://aangcoy13.blogspot.com/2011/03/pengaruh-kompetensi-bidan-di-desa.html>
- Words: 2713 <https://repository.widyatama.ac.id/xmliui/bitstream/handle/123456789/8909/Bab%202.pdf?sequ...>
- Words: 2181 <http://repository.unpas.ac.id/32796/5/7.%20BAB%20II.pdf>

Other Sources:]

#### Processed resources details:

165 - Ok / 34 - Failed

Other Sources:]

#### Important notes:

Wikipedia:	Google Books:	Ghostwriting services:	Anti-cheating:

#### Excluded Urls:



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fak. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : RAHMAWATI  
 Tempat/Tgl. Lahir : DARAT HULU / 13 Agustus 1997  
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310024  
 Bidang Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen SDM  
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 125 SKS, IPK 3,53

Sehingga ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

Judul SKRIPSI	Persetujuan
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KETERAMPILAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. OCEAN BINJAI	<input type="checkbox"/>
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KOMUNIKASI DAN KEAMANAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. OCEAN BINJAI	<input type="checkbox"/>
PENGARUH KESELAMATAN, KESEHATAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UTAMA KIMIA HASIL KIMIA INDUSTRI (UTAKI) MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

Yang disetujui oleh Kepala Program Studi ditiriskan tanda

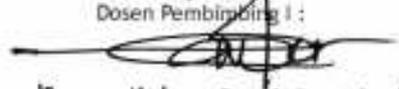
  
 ( Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D. )

Medan, 19 November 2018

Pemohon  
  
 ( Rahmawati )

Nomor : .....  
 Tanggal : .....

  
 Disahkan oleh  
 Dekan  
 ( Dr. Surya Hita, S.N., M.Hum. )  
 Tanggal : 19/11/2018  
 Disetujui oleh:  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( NURAFRIANA SIREGAR, SE., M.Si. )

Tanggal : Senin, 19 November 2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing I :  
  
 ( RIZKA AHMAD SE., M.Si )

Tanggal : Senin, 19 November 2018  
 Disetujui oleh:  
 Dosen Pembimbing II :  
  
 ( EMA WAKHID SE., M.Si )

Dokumen: FM-LPPM/08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fa@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fa@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV / PTS : Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE, M.Si  
Nama Mahasiswa : RAHMAWATI  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1515310024  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri ( UTAKI ) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
09 Sept 2019	Perhatikan kembali pengurusan latar belakang masalah Uraikan / Rapihkan nomor di setiap bab definisi operasional		
26 Sept 2019	Perbaiki kerangka konseptual Uji kembali hasil uji multikolinearitas Saran di bab V nilai terendah di bab saran, nilai tertinggi di pertahankan Lampirkan daftar pustaka		
04 Okt 2019	Perbaiki daftar pustaka		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE, M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
Nama Mahasiswa : RAHMAWATI  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1515310024  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri ( UTAKI ) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
04 Okt 2019	1. Skedul penelitian disesuaikan dengan jadwal skripsi 2. Rapihan nomor dan kaitan pada tabel operasional Variabel 3. Langkah ke tabel multikolinearitas, tidak boleh di potong		
07 Okt 2019	1. Sediakan nilai hasil uji T dan uji f pada kesimpulan di bab V 2. Perhatikan kembali penulisan rumus 3. Langkah ke Daftar pustaka		
11 Okt 2019	ACC Siang 1/10/2019		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

Emi Wakhyuni, SE., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fs@umpub.pancabudi.org](mailto:admin_fs@umpub.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

UNIV / PTS : Panca Budi Medan  
 Fakultas : Sosial Sains  
 Dosen Pembimbing II : Emi Wakhyuni, SE., M.Si  
 Nama Mahasiswa : Rahmawati  
 Jurusan / Program Studi : Manajemen  
 No. Stambuk / NPM : 1515310024  
 Jenjang Pendidikan : Sata 1  
 Judul Tugas Akhir : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14 / 2019 03	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tambahkan Pembahasan tentang Perusahaan dibagian bab I dan di Perjelas.</li> <li>- Tambahkan Jurnal Internasional</li> <li>- Agar diperbaiki Penulisan- Penulisan Kata yang belum tepat.</li> <li>- Spasi dan penulisan teori</li> </ul>	A	
	Ace Sumpo	R	

Medan,  
 Diketahui / Disetujui Oleh :  
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum



Dosen Pembimbing II

Emi Wakhyuni, SE., M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : [admin\\_fc@unpub.pancabudi.org](mailto:admin_fc@unpub.pancabudi.org)

<http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN TUGAS AKHIR**

UNIV / PTS : Panca Budi Medan  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE.,M.Si  
Nama Mahasiswa : Rahmawati  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1515310024  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K.3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
22 / 2019 / 01	- Judul dengan isi proposal agar di sinkronkan. - Lengkapi data-data pendukung yang dibutuhkan dalam proposal.		
02 / 2019 / 03	- Tambahkan teori tentang keselamatan dan kesehatan (K-3) dibagian bab II. - Tambahkan tabel jenis pekerjaan yang ada di perusahaan dibagian bab I. - Kerangka berfikir agar diperbaiki dan di sinkronkan dengan definisi operasional.	 	
	Acc Sengaro 12/13/19 ✓		

Medan,  
Diketahui / Disetujui Oleh :  
Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., M.Si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 PO.BOX.1099 Telp. (061) 8455571 Medan  
Email : fasosa@pancabudi.ac.id http://www.pancabudi.ac.id

**BERITA ACARA**  
**PERUBAHAN JUDUL SKRIPSI**

hari ini, Rabu Tanggal, 06 Bulan, November Tahun, 2019, telah dilaksanakan Ujian Meja Hijau Pada Program Studi manajemen Semester Akademik 2015 bagi mahasiswa/i atas nama :

Nama : Rahmawati  
NPM : 1515310024  
Program Studi : Manajemen  
Tanggal Ujian : Rabu, 06 November 2019  
Judul Skripsi Lama : Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (Utaki) Medan  
Judul Skripsi Baru : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Inti Hasil Industri (Utaki) Medan

Dinyatakan benar bahwa dalam pelaksanaan ujian Meja Hijau mahasiswa tersebut diatas telah terjadi perubahan judul skripsi yang telah dikendaki oleh Panitia Ujian Meja Hijau.

JABATAN	NAMA DOSEN	TANDA TANGAN
Ketua Penguji/ Ketua Program Studi	<u>Murafrina Siregar, SE., M. Si</u>	
Anggota I/ Pembimbing I	<u>Rizal Ahmad, SE., M. Si</u>	
Anggota II/ Pembimbing II	<u>Emi Wakhayuni, SE., M. Si</u>	
Anggota III/ Penguji I	<u>Abdi Setiawan, SE., M. Si</u>	
Anggota IV/ Penguji II	<u>Dr Muhammad Totib Dawlaty, SE., M. Si</u>	



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
FAKULTAS SOSIAL SAINS

KARTU KEMAJUAN MAHASISWA  
(KKM)

a : RAHMAWATI  
: 1515310024

Program Studi : Manajemen (S1)  
Konsentrasi : Manajemen SDM

Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
531010101	Pendidikan Agama	W	1	3	A	4	12
531010102	Metafisika I	W	1	2	A	4	8
531010103	Bahasa Inggris Bisnis - I	W	1	2	B	3	6
531010104	Pendidikan Kewarganegaraan	W	1	2	A	4	8
531010110	Pengantar Ekonomi Mikro	W	1	3	B	3	9
531010111	Pengantar Bisnis	W	1	3	B	3	9
531010112	Pengantar Akuntansi Bisnis - I	W	1	2	A	4	8
531010113	Matematika Ekonomi dan Bisnis	W	1	3	B	3	9
531010206	Metafisika - II	W	2	2	B	3	6
531010207	Pendidikan Pancasila	W	2	2	A	4	8
531010214	Pengantar Ekonomi Makro	W	2	3	B	3	9
531010215	Pengantar Akuntansi Bisnis II	W	2	2	B	3	6
531010216	Pengantar Manajemen	W	2	3	A	4	12
531010217	Statistik Ekonomi dan Bisnis - I	W	2	2	B	3	6
531010218	Metode Kuantitatif	W	2	3	B	3	9
531015205	Bahasa Inggris Bisnis - II	W	2	2	A	4	8
531010308	Bahasa Indonesia/ Penulisan Ilmiah	W	3	3	A	4	12
531010319	Manajemen Pemasaran	W	3	3	A	4	12
531010320	Statistik Ekonomi dan Bisnis - II	W	3	2	B	3	6
531010325	Akuntansi Biaya	W	3	3	B	3	9
531010326	Manajemen Keuangan - I	W	3	3	B	3	9
531010327	Manajemen Operasional - I	W	3	2	B	3	6
531010328	Manajemen Pengendalian Usaha	W	3	3	A	4	12
531010343	Prilaku Organisasi	W	3	3	B	3	9
531010421	Operation Research	W	4	3	A	4	12
531010429	Manajemen SDM - I	W	4	3	A	4	12
531010430	Wirausaha Koperasi	W	4	3	B	3	9
531010431	Akuntansi Manajemen	W	4	3	A	4	12
531010432	Manajemen Risiko	W	4	3	B	3	9
531010444	Manajemen Operasional - II	W	4	2	B	3	6
531010445	Manajemen Keuangan - II	W	4	3	B	3	9
531010522	Sistem Informasi Manajemen Bisnis	W	5	3	A	4	12
531010533	Manajemen SDM - II	W	5	3	A	4	12
531010534	Studi Kelayakan Bisnis	W	5	3	A	4	12
531010535	Ekonomi Manajerial	W	5	3	B	3	9
531010536	Manajemen Strategi	W	5	3	A	4	12
531010537	Ekonomi Bisnis Internasional	W	5	3	A	4	12
531010538	Perpajakan	W	5	3	B	3	9
531010623	Metode Penelitian Bisnis	W	6	3	B	3	9
531010624	Aspek Hukum Dalam Bisnis	W	6	3	B	3	9

No.	Kode MK	Mata Kuliah	W/P	SMT	SKS	NH	NA	K x N
41	531010639	Kewirausahaan	W	6	3	A	4	12
42	531010640	Total Quality Manajemen	W	6	3	A	4	12
43	531010641	Teori Pengambilan Keputusan	W	6	3	A	4	12
44	531010642	Business Plan/Budgetting	W	6	3	A	4	12
45	531014646	Seminar Manajemen SDM	W	6	3	A	4	12
46	531010709	Metafisika III	W	7	2	A	4	8
47	531010747	Magang	W	7	4	A	4	16
48	531014763	Manajemen Konflik	P	7	3	A	4	12
49	531014764	Training and Development	P	7	3			
50	531014765	Leadership	W	7	3	A	4	12
51	531014766	Manajemen Kinerja	W	7	3	B	3	9
52	531014767	Teori dan Design Organisasi	W	7	3	A	4	12
53	531010889	Comprehensive	W	8	2			
54	531010890	Skripsi	W	8	4			
Jumlah SKS Terambil						141		502
IP Kumulatif						3.56		

<sup>A</sup>Dekan,


  
 Dr. Surya Nita S.H., M.Hum.

eterangan :

- W/P = Wajib/Pilihan
- NH = Nilai Huruf
- NA = Nilai Angka



# PT. UTAMA INTI HASIL KIMIA INDUSTRI

Kantor Pemasaran : Jln. Binjai Km. 12 ( Jln. Kompos No. 124 ) Tel ( 061 ) 8460524 Fax.80025159 Medan  
email : pabriktutaki@gmail.com

Sunggal , 2 Februari 2019

pada Yth,  
DEKAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
KULTAS SOSIAL SAINS

Tempat

Nomor : 05/SK/Ext/UTAKI/II-2019  
Tempat : \_\_\_\_\_  
Perihal : Izin Praktek Observasi di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa sesuai dengan surat Saudara Nomor : 12/17/FSSM/2018 Perihal permohonan Praktek Observasi kepada Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Sosial Sains yang bernama:

No	Nama	NPM	Program Keahlian
	Rahmawati	1515310024	Manajemen

Surat ini diizinkan atau melaksanakan Praktek Observasi Lapangan di perusahaan kami sesuai untuk keperluan hal tersebut dan di mulai tanggal 02 Februari 2019 s/d Selesai . Besar harapan kami semoga Praktek Kerja Industri Lapangan yang dilakukan oleh Mahasiswa saudara dapat mengikuti semua peraturan yang ada di perusahaan kami.

Demikianlah hal ini kami sampaikan agar dapat dimaklumi dan saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Budi Hermawan, ST  
Manager Operasional

## ABSTRAK

---

PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) merupakan salah satu perusahaan di Indonesia yang memproduksi bahan kimia. Dalam menjalankan kegiatan usahanya tersebut, maka perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten agar visi, misi, dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis, menguji dan mengetahui pengaruh dari variabel lingkungan kerja dan motivasi secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 94 karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Instrument penelitian yang digunakan adalah kuisioner dan observasi, analisis data menggunakan regresi linear berganda dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah aplikasi program SPSS Versi 20.00. maka didapatkan hasil sebagai berikut: diperoleh hasil uji-F terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Berdasarkan uji-t variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan, dan variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

---

PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan is one of the companies in Indonesia that produces chemicals. In carrying out its business activities, the company must be supported by competent human resources so that the company's vision, mission and goals can be achieved. This study aims to analyze, test and determine the effect of work environment variables and motivation simultaneously and partially on the performance of employees at PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. This research uses quantitative methods with a sample of 94 employees of PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. The research instrument used was a questionnaire and observartion, data analysis using multiple linear regression and the analytical tool used in this study was the application of the SPSS program Version 20.00. the following results are obtained: F-test results obtained have a simultaneous and significant influence between the work environment and motivation on employees performance at PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Based on the t-test the work environment variables affect the performance of the employees of PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan, and motivation variables affect the performance of employees of PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

Keywords: *work Environment, Motivation and Employees Performance*

## KATA PENGANTAR

*Assalamualaikum.wr.wb*

*Bismillahirrahmanirrahim,*

Puji dan syukur penulis sampaikan kehadiran Allah Swt yang telah memberikan tahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan dengan baik skripsi penelitian yang berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan**”. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Rasulullah SAW yang telah menjadi suri tauladan yang baik bagi kita semua. Adapun tujuan dari penulis tugas ini adalah sebagai salah satu persyaratan ujian untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas sosial sains universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga skripsi penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Bapak Dr.H.Muhammad Isa Indrawan,S.E.,M.Si selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H.,M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E.,M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing I.

5. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing II.
6. Kepada Orang Tua Ayahanda Supiyandi dan Ibunda Rumiati serta kakak Nurdiana, Abang Pandi dan adik Reza. Terima kasih yang tiada henti-hentinya telah memberikan do'a, dukungan, Motivasi dan semangat bagi penulis.
7. Kepada Abangnda Tersayang Dedy Irawan yang telah memberikan do'a, semangat dan motivasi bagi penulis.
8. Kepada kak Desy yang selalu mendukung dan memberikan semangat buat penulis dalam proses pembuatan Skripsi Penelitian ini.
9. Dan selurruh sahabat seperjuangan Annisa Putri, Khairunnisa Amelia, Susanti, Yolla Yulika dan seluruh teman-teman khususnya Stambuk 2015. Yang telah berjuang bersama-sama penulis dalam menyelesaikan Skripsi penelitian ini.

Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi penelitian ini. Dan penulis berharap semoga skripsi ini membantu menambah pengetahuan dan pengalaman skripsi ini sehingga kedepannya dapat lebih baik.

*Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Medan, November 2019  
Penulis

**RAHMAWATI**  
**1515310024**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN SIDANG.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRACK.....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTO &amp; PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah .....	5
C. Rumusan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
E. Keaslian Penelitian .....	8
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
1. Kinerja .....	10
a. Pengertian Kinerja .....	10
b. Penilaian Kinerja .....	11
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	12
d. Indikator Kinerja. ....	15
2. Lingkungan Kerja.....	17
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	17
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kinerja	19
c. Manfaat Lingkungan Kerja .....	23
d. Indikator Lingkungan Kerja .....	24
3. Motivasi.....	27
a. Pengertian Motivasi.....	27
b. Teori-teori Motivasi .....	29
c. Faktor-Faktor Motivasi .....	31
d. Indikator Motivasi .....	33
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Konseptual .....	39
1. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	39
2. Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	40
3. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	41
D. Hipotesis .....	42

<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
A. Pendekatan Penelitian .....	44
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	44
1. Lokasi Penelitian .....	44
2. Waktu Penelitian .....	45
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel.....	46
3. Jenis dan Sumber Data .....	46
D. Variable Penelitian dan Definisi Operasional .....	47
1. Variabel Penelitian .....	47
2. Defenisi Operasional .....	47
E. Teknik Pengumpulan Data .....	52
1. Kuisisioner .....	52
2. Observasi .....	54
3. Studi Pustaka .....	54
F. Teknik Analisis Data .....	55
1. Uji Kualitas Data.....	55
a. Uji Validitas .....	55
b. Uji Reabilitas.....	55
2. Uji Asumsi Klasik .....	56
a. Uji Normalitas .....	56
b. Uji Multikolinearitas .....	58
c. Uji Heteroskedastisitas .....	58
3. Analisis Regresi Linear Berganda.....	59
4. Uji Hipotesis.....	60
a. Uji t .....	60
b. Uji F.....	60
5. Uji Determinasi .....	61
 <b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	 <b>63</b>
A. Hasil Penelitian .....	63
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	63
a. Sejarah Perusahaan.....	63
b. Visi dan Misi .....	65
c. Keadaan Umum PT. UTAKI.....	66
d. Struktur Organisasi.....	66
e. Pembagian Tugas dan Wewenang .....	67
f. Tenaga Kerja .....	69
g. Transportasi.....	70
h. Penyediaan Bahan Baku.....	71
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	72
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	72
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	72
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan ....	73
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	74
a. Variabel X1 (Lingkungan Kerja) .....	73

b. Variabel X2 ( Motivasi) .....	80
c. Variabel Y ( Kinerja Pegawai).....	87
4. Uji Kualitas Data.....	94
a. Uji Validitas .....	95
b. Uji Reabilitas.....	98
5. Uji Asumsi Klasik .....	101
a. Uji Normalitas Data .....	101
b. Uji Multikolinearitas .....	104
c. Uji Heteroskedastisitas.....	105
6. Uji Linear Berganda.....	106
7. Uji Hipotesis.....	108
a. Uji Signifikan Parsial (uji-t).....	108
b. Uji F (Uji Simultan) .....	110
c. Koefisien Determinasi.....	112
B. Pembahasan.....	113
1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	113
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	115
3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan .....	116
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>118</b>
A. Kesimpulan .....	118
B. Saran.....	118

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu..... 37
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian..... 45
Tabel 3.2	Operasionalisasi Variabel..... 47
Tabel 3.3	Operasionalisasi Variabel..... 46
Tabel 4.1	Persentase Sampel Berdasarkan Jenis Kelamin ..... 72
Tabel 4.2	Persentase Sampel Berdasarkan Usia..... 72
Tabel 4.3	Persentase Sampel Berdasarkan Pendidikan ..... 73
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan ..... 73
Tabel 4.5	Pertanyaan X1.1 ..... 74
Tabel 4.6	Pertanyaan X1.2 ..... 76
Tabel 4.7	Pertanyaan X1.3 ..... 77
Tabel 4.8	Pertanyaan X1.4 ..... 78
Tabel 4.9	Pertanyaan X1.5 ..... 79
Tabel 4.10	Pertanyaan X2.1 ..... 81
Tabel 4.11	Pertanyaan X2.2 ..... 82
Tabel 4.12	Pertanyaan X2.3 ..... 83
Tabel 4.13	Pertanyaan X2.4 ..... 85
Tabel 4.14	Pertanyaan X2.5 ..... 86
Tabel 4.15	Pertanyaan Y.1 ..... 88
Tabel 4.16	Pertanyaan Y.2 ..... 89
Tabel 4.17	Pertanyaan Y.3 ..... 91
Tabel 4.18	Pertanyaan Y.4 ..... 92
Tabel 4.19	Pertanyaan Y.5 ..... 93
Tabel 4.20	Uji Validitas (X1)..... 96
Tabel 4.21	Uji Validitas (X2)..... 97
Tabel 4.22	Uji Validitas (Y)..... 98
Tabel 4.23	Uji Reabilitas (X1) ..... 99
Tabel 4.24	Uji Reabilitas (X2) ..... 100
Tabel 4.25	Uji Reabilitas (Y) ..... 100
Tabel 4.26	Uji Normalitas Data Kolmogorov Smirnov ..... 103
Tabel 4.27	Uji Multikolinearitas ..... 104
Tabel 4.28	Uji Regresi Linear Berganda ..... 106
Tabel 4.29	Hasil Uji t ..... 108
Tabel 4.30	Hasil Uji f ..... 110
Tabel 4.31	Hasil Uji Determinasi ..... 112
Tabel 4.32	Type Hubungan Pada Uji Determinasi..... 113

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	42
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri .....	66
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas .....	101
Gambar 4.3 Histogram Uji Normalitas .....	102
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	105

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di era globalisasi saat ini menyebabkan organisasi dituntut agar mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan, apabila didalamnya terdapat manusia dengan satu tujuan yang sama, yaitu berkeinginan untuk menjadikan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari nafkah mengalami peningkatan keuntungan serta perkembangan dari tahun ke tahun. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dan hasilnya dapat memberikan keuntungan, tidak hanya kepada perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Didalam perusahaan, apabila kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut baik, mampu menyelesaikan seluruh tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, maka

perusahaan dapat dinyatakan berhasil dalam mencapai tujuannya. Beberapa faktor perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja dan motivasi. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik.

Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target.

Selain lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi. Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2016: 110)

motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi juga menjadi alasan untuk karyawan dapat bekerja dengan maksimal.

PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan merupakan salah satu perusahaan yang memproduksi bahan kimia. Komoditi yang dihasilkan salah satunya adalah asam sulfat. Asam Sulfat dengan rumus Kimia  $H_2SO_4$  merupakan asam mineral (organik) yang kuat. Zat ini larut dalam air pada semua perbandingan asam sulfat sendiri memiliki banyak kegunaan dan merupakan salah satu produksi utama industri kimia. Kegunaan utamanya termasuk pemrosesan bijih mineral, sintesis kimia, pemrosesan air limbah dan pengilangan minyak. Adapun bahan dasar pembuatan asam sulfat ini dengan sulfur/belerang dan cara pengelolaan pekerjaan di perusahaan tersebut adalah sulfur/belerang dicairkan dengan menggunakan steam atau sebagai alat pemanas sebagai pencairan belerang. Setelah cair, sulfur/belerang dijadikan gas di dalam barner kemudian *dioksidakan* dengan menggunakan kata loksator yaitu *vanadium* kemudian dihembuskan menggunakan *blower* sehingga gas panas dari reaksi di atas diupkan di dalam *absorber tower* dengan cara di pancing ataupun dicampurkan asam sulfat murni sebagai pancingan untuk menangkap uap yang ada di *absorber tower*. *Absorber tower* asam sulfat murni dicairkan dengan penambahan air 1,5% sehingga dihasilkan asam sulfat sesuai dengan standart NSI 98,5%. PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI)

Medan ini juga ada turunannya yaitu aluminium sulfat/tawas untuk PDAM penjernih air, dimana pengolahannya menggunakan asam sulfat sebagai bahan bakunya ditambah *alumidroksaid* dan air sebagai campuran. Bahan baku ini di olah dan dikeringkan dengan menggunakan suhu kamar 24 jam baru bisa diolah dengan kemasan tepung/bungkahan.

Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas karyawan yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat visi PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya bahan baku produksi yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, dsb. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, hal itu bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*.

Tidak hanya lingkungan kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi. Permasalahan yang dialami terkait dengan motivasi ini adalah karyawan kurang termotivasi dalam berkerja. Hal ini dikarenakan Karyawan masih sering melakukan pekerjaan di luar jam operasional perusahaan tetapi tidak diberikan upah lembur yang sesuai dengan

pekerjaan yang dilakukan diluar jam operasional. Apabila permasalahan ini dibiarkan saja tetap seperti ini, tanpa adanya penanganan dan solusi yang diberikan maka akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan diluar jam opsional kerja, tidak dihargai.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang hal lingkungan kerja. Maka penulis ingin melakukan penelitian ini dengan judul penelitian **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan”**.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka masalah-masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

- a. Karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang berserakan dengan bahan baku.
- b. Karyawan tidak leluasa dalam melakukan pekerjaan dikarenakan lokasi tempat kerja yang sempit.
- c. Karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai *deadline*.
- d. Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang mendapatkan umpan balik dari pimpinan dan pengawasan perusahaan.

## **2. Batasan Masalah**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan lebih fokus, mendekati kesempurnaan dan mendalam, maka penelitian ini hanya mengkaji mengenai lingkungan kerja dan motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Serta mengambil 94 karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan untuk dijadikan sampel penelitian.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diungkapkan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan ?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan ?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

- b. Untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.
- c. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dilakukannya penelitian ini yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu ekonomi terkhusus manajemen sumber daya manusia yang membahas tentang lingkungan kerja dan motivasi. Hasil penelitian ini diharapkan nantinya dapat memberikan informasi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dimasa mendatang terutama pada manajemen sumber daya manusia, terkait dengan pembahasan lingkungan kerja dan motivasi.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bermanfaat untuk memberikan masukan dari penelitian sebagai bahan evaluasi dimasa yang akan datang. Agar kinerja karyawan meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

## 2) Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat sebagai bentuk dari pengaplikasian ilmu dibidang manajemen sumber daya manusia yang telah peneliti peroleh selama berada dibangku perkuliahan tempat peneliti menimba ilmu. Serta sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan datang.

## 3) Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini nantinya dapat diambil manfaat nya sesuai dengan kebutuhan Universitas. Karena pada dasarnya apa yang dituangkan kedalam penelitian ini sebagian besar adalah ilmu yang diperoleh dari Universitas. Terutama dalam bidang Ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Sindi dan Alini (2014) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan”. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. **Model Penelitian** : dalam penelitian terdahulu menggunakan model pengaruh yang hanya menggunakan 1 variabel bebas, yaitu dengan menggunakan regresi sederhana. Sedangkan dalam penelitian ini

menggunakan model penelitian regresi berganda dengan menggunakan 2 variabel bebas.

2. **Variabel Penelitian** : penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas (motivasi kerja) dan 1 (satu) variabel terikat (kinerja karyawan). Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja dan Motivasi serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja karyawan.
3. **Jumlah Populasi/Sampel** : penelitian terdahulu mempunyai 284 populasi dan mengambil 166 sampel. Sedangkan dalam penelitian ini memiliki populasi sebanyak 94 dan mengambil 94 sebagai sampel.
4. **Waktu Penelitian** : penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2014 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
5. **Lokasi Penelitian** : lokasi penelitian terdahulu dilakukan di Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

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

###### **a. Pengertian Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), kinerja karyawan juga bisa dilihat dari keterampilan dan kesungguhan kita dalam bekerja untuk mencapai suatu pekerjaan dan suatu prestasi kerja. Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison (2016 : 190).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja karyawan agar lebih giat untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang telah ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011 : 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pekerjaan adalah aktifitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar. Pengembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat di pungkiri jika kualitas kinerja memberi pengaruh kekuatan *driven force* (kekuatan pendorong yang mampu memberi percepatan pada pekerjaan kearah yang jauh lebih baik. Menurut Yusuf (2018 : 98) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017: 9) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan pengumpulan data kinerja para karyawan sepanjang masa evaluasi kinerja melalui observasi tentang apa yang dilakukan para karyawan kemudian membandingkannya dengan standar kinerja karyawan Wirawan (2012 : 105). Standar kinerja adalah tolak ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan

secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya Wirawan (2012 : 66). Ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual sebagai berikut:

- 1) *Quality*, yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.
- 2) *Productivity*, yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) *Job knowledge*, yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) *Reliability*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 5) *Availability*, yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) *Independence*, yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasannya.

**c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Pasolong (2010 : 186) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

- 1) Kemauan, yaitu minat dan kesediaan dalam mengeluarkan tingkat upaya yang cukup tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dapat terarah dan berjalan lebih efisien dan efektif.
- 3) Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi atau setara dengan kecerdasan yang mencukupi.
- 4) Sistem kopensasi, yaitu merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan atau sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- 5) Kepuasan kerja, yaitu mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017:10) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

#### 1) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya ( misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

## 3) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

## 4) Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

## 5) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

## 6) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 7) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

#### 8) Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja.

#### **d. Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (dalam Risdha Pangesti, 2017:12) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

##### 1) Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3) Tingkat kehadiran

Jumlah ketidak hadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4) Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.

5) Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Sedangkan menurut mangkunegara (2011 : 75) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, kerjasama antar karyawan, dan kepuasan kerja.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan

memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013: 97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Danang

Sunyoto (2012:43) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:17) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2014:63) :

##### 1) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja harus dipastikan strategis dari tempat pembelian bahan baku untuk mengolah produk. Serta yang paling penting adalah tempat yang banyak dilalui oleh orang-orang.

##### 2) Ruang kerja yang lega

Dengan adanya ruang kerja yang luas dan tidak sempit, akan membuat karyawan semakin lega dalam bekerja. Karena ruang kerja yang sempit akan mempengaruhi kerja karyawan.

3) Ventilasi pertukaran udara

Hal ini perlu diperhatikan, mengingat bahwa karyawan tidak bekerja seorang diri didalam ruangan.

4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan

Dengan adanya tempat ibadah keagamaan di lokasi tempat kerja, akan mempermudah akses karyawan untuk melaksanakan ibadah di waktu bekerja. Sehingga karyawan tidak perlu jauh-jauh keluar perusahaan untuk mencari tempat ibadah.

5) Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah

Tidak semua karyawan memiliki kendaraan pribadi untuk dapat digunakan untuk pergi ke tempat kerja, dengan adanya akses angkutan umum, menjadi solusi untuk permasalahan ini.

Menurut **(Suwatno dan Priansa, 2011:163)** secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1) Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan

kerja karyawan. Apabila disebuah perusahaan telah benar penataan taa letak barang dan peralatan, maka akan mempercepat pekerjaan karyawan.

b) Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karywan.

c) Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustica privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2) Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a) Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e) Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan

kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan.

Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

### **c. Manfaat Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2013:103).

**d. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

1) Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Sedangkan indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sutrisno (2010: 119) adalah:

1) Hubungan kerja yang harmonis antara atasan dan bawahan.

Hubungan kerja yang harmonis adalah hubungan yang terjalin baik antara karyawan dengan bawahan, dimana bawahan menghormati atasan dengan sepenuh hati, sebaliknya pimpinan memperlakukan karyawannya dengan adil tanpa ada tindakan sewenang-wenang.

2) Hubungan yang harmonis antar karyawan

Hal ini akan berguna untuk menjalin kerjasama dan kekompakan dalam bekerja. Hubungan baik yang terjalin akan sangat membantu untuk menumbuhkan dan menjaga semangat kerja karyawan untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2013:28), indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Sirkulasi udara ditempat kerja

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3) Kebisingan di tempat kerja

Dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau- bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja,

dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 5) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan di tempat kerja, bau tidak sedap di tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

### 3. Motivasi

#### a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak". Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini penting, karena dengan adanya motivasi

ini diharapkan agar setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Stefan Invanko (2012 : 70) mendefenisikan, motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan. Upaya mempengaruhi seseorang dalam rangka memberikan motivasi berarti mendapatkan kemudian ingin berbuat sesuatu yang diketahui dan seharusnya dilakukan. Motivasi dapat berupa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Motivasi intrinsik contohnya kepuasan dan perasaan untuk pencapaian sesuatu. Motivasi ekstrinsik contohnya imbalan, hukuman dan perolehan tujuan. Motivasi ekstrinsik disebabkan oleh insentif positif dan insentif negatif. Demikianlah perbedaan dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

Chung dan Meggison menyatakan bahwa *“motivation is defined as/goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exert in pursuing a goal...it’s closely performance”*. Yang artinya “motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan. Menurut Fahmi (2016: 100) Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Hasibuan (2011:143) menyatakan motivasi adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Sedangkan menurut Malayu (dalam Sunyoto 2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang setiap motif mempunyai tujuan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

## **b. Teori-Teori Motivasi**

Mangkunegara (dalam Hamali 2018 : 136) menguraikan teori-teori motivasi dari para ahli manajemen sebagai berikut :

### 1) Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau perentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongans yang ada dalam diri. Karyawan yang tidak terpenuhi kebutuhannya akan menunjukkan perilaku kecewa, namun sebaliknya, jika kebutuhan karyawan terpenuhi maka karyawan

tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamental yang mendasari perilaku karyawan. Seorang pemimpin perusahaan tidak akan memahami perilaku karyawannya tanpa mengerti kebutuhannya.

## 2) Teori *Insting*

Teori motivasi insting muncul berdasarkan teori evolusi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang cerdas merupakan refleksi dari instingtif yang diwariskan, oleh karenanya tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

## 3) Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. *Woodworth* menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. *Data drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

## 4) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan

motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan daripada insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang karyawan dengan lingkungannya.

### c. Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, menurut Danang (2012 :195) faktor tersebut terdiri dari:

#### 1) Prestasi

Suatu pencapaian yang dicapai setelah beberapa lama bekerja di sebuah perusahaan. Akan mendapatkan hadiah seperti bonus, tunjangan, atau bahkan naik jabatan.

#### 2) Promosi atau kenaikan pangkat

Apabila karyawan berkerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan tersebut akan dipromosikan untuk dinaikan jabatannya.

#### 3) Pengakuan

Sebuah pengakuan dari perusahaan, dapat memberikan kesan tersendiri bagi karyawan. Karna gaji tidak bisa menjadi alasan

tunggal untuk mendapatkan pengakuan karyawan dalam hal kepuasan kerja.

4) Pekerjaan itu sendiri

Jika pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan nya, maka akan mempermudah karyawan dalam mencapai target dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan mampu menyelesaikannya dengan waktu yang lebih cepat.

5) Penghargaan

Penghargaan dapat diberikan sebagai bentuk terimakasih perusahaan kepada karyawannya atas kinerja yang selama ini telah di lakukannya.

6) Tanggung jawab

Setiap karyawan harus mengerti akan tanggungjawabnya masing-masing.

7) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja akan menjadi kebanggaan tersendiri bagi para karyawan yang dapat menyelesaikannya tepat waktu tanpa ada kendala.

8) Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Karyawan yang baik, hendaknya harus semakin bertumbuh dan perkembangan pribadinya semakin meningkat, baik itu dalam hal pekerjaan maupun sikap dan perilakunya.

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

1) Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran periodik dari perusahaan kepada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2) Kondisi kerja

Kondisi kerja dapat dikatakan juga sebagai lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dicukupi oleh sarana dan prasarana, akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal.

3) Status

Status adalah tempat atau posisi dalam sebuah organisasi yang setiap individu memiliki status yang berbeda-beda sesuai dengan pekerjaannya.

4) Kualitas supervisi

Kualitas supervisi adalah pengarah serta pengendalian kepada tingkat karyawan yang berada di bawahannya dalam suatu organisasi atau kelompok.

5) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi dalam suatu lingkungan organisasi perusahaan yang berbeda latar belakang dan pengalamannya.

6) Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah seluruh proses kerja sama antar dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika diabaikan maka akan menambah kekecewaan dan rasa tidak puas para karyawan.

#### **d. Indikator Motivasi**

Indikator di bagi menjadi 3 (tiga) dimensi dimana kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, maupun kebutuhan akan kekuasaan. Tiga dimensi kebutuhan ini diperkuat oleh Mc. Clelland (dalam Malayu S.P Hasibuan 2013 : 162) dimensi dan indikator motivasi adalah sebagai berikut:

- a) Dimensi kebutuhan akan prestasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
  - 1) Mengembangkan kreativitas
  - 2) Antusias untuk berprestasi tinggi
- b) Dimensi kebutuhan akan afiliasi, dimensi ini diukur oleh dua indikator, yaitu:
  - 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja (*sense of belonging*)
  - 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (*sense of importance*)
  - 3) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*)
  - 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*)

c) Dimensi kebutuhan akan kekuasaan, dimensi ini di ukur oleh dua indikator, yaitu:

- 1) Memiliki kedudukan yang terbaik
- 2) Mengarahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan.

Sedangkan menurut Syahyuti (dalam Rita 2014 : 15) indikator motivasi adalah:

- 1) Dorongan mencapai tujuan

Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

- 2) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

- 3) Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energi tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seorang pegawai

atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru. Dalam hal ini sesuatu yang baru bukan berarti sebelumnya tidak ada, akan tetapi sesuatu yang baru ini dapat berupa sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.

#### 4) Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

Menurut Hasibuan (dalam Yordi Wisnu Kusuma, 2016: 4)

indikator motivasi kerja adalah :

##### 1) Kebutuhan Fisik

Ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

##### 2) Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan

Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

##### 3) Kebutuhan Sosial

Ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan

kebutuhan untuk dicintai, mencintai. Agar kebutuhan sosial karyawan merasa sudah terpenuhi.

#### 4) Kebutuhan Akan Penghargaan

Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

#### 5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.

Bedasarkan pendapat beberapa ahli diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang menjadi indikator motivasi didalam penelitian ini adalah Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri.

## B. Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil panelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Sindi dan Alini (2014)	Pengaruh motivasi kerja terhadap	Motivasi kerja	Kinerja karyawan	Regresi linear	Motivasi kerja berpengaruh

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
		kinerja karyawan wilayah telkom Jabar Barat Utara			seederhana	positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2	Heni Sidanti (2015)	pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat DPRD kabupaten madiun	Lingkungan Kerja (X1)  disiplin Kerja (X2), dan  motivasi kerja (X3)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Disiplin kerja, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Pegawai Negeri sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun
3	Sujarwanto (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta	Motivasi Kerja (X1)  Beban Kerja (X2)	Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Variabel motivasi kerja dan beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank BTN Yogyakarta
4	Lucky Wulan Analisa (2011)	Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada disperindag kota semarang	Motivasi kerja dan lingkungan kerja	Kinerja karyawan	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan 1.motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2.lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Dwi Agung Nugroho Arianto (2013)	Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar	Kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja	Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian : 1.kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, 2.lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, 3.budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
						pengajar, 4. secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.
6	Liliane Pintelon etc (2009)	<i>Empirical analysis Of maintenance performance measurement in belgian industries</i>	<i>Measurement</i>	<i>Maitenance performance</i>	<i>Simple linear regression</i>	<i>Correlation analysis showed a strong positive linear relationship of maintenance performance</i>
7	Zhang etc (2015)	<i>Effects of exposure to carbon dioxide and bioeffluents on perceived air quality, self assessment acute health symptoms and cognitive performance</i>	<i>Exposure to carbon dioxide and bioeffluents of perceived air quality, self cognitive acute healt symptoms</i>	<i>Cognitive performance</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>Effects of exposure to carbon dioxide and bioeffluent on perceived air quality, acute health analysis affects performance</i>
8	L j dreyer (2016)	<i>The effect of job insecurity and restructuring on the safety performance in the chemical manufacturing industry</i>	<i>Job insecurity and restructuring</i>	<i>Performance</i>	<i>Multiple regression</i>	<i>The result of this study confirm that there is a moderate relationship between restructuring, job insecurity/uncertainty and workplace injuries</i>

Sumber: diolah Penulis, 2019

### C. Kerangka Konseptual

Kinerja menurut Edison (2016 : 190) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2011 : 67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pengertian Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2013:23) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Jika perusahaan sudah menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan menyediakan sarana prasarana dalam bekerja, maka karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan kewajibannya sebagai karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43). Perusahaan yang dilengkapi oleh sarana dan prasarana, secara otomatis akan menambah semangat kerja, sehingga kinerja pun meningkat dan tujuan perusahaan akan segera tercapai dengan lebih cepat. Dapat disimpulkan bahwa dengan diperhatikannya lingkungan kerja karyawan selama bekerja merupakan salah satu faktor penting dan memiliki pengaruh yang positif yang mendukung kinerja karyawan untuk dapat meningkat.

## **2. Hubungan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Stefan Invanko (2012: 70) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Setiap individual memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor balas jasa (gaji). Menurut Fahmi (2016 : 100) motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Faktor balas jasa ini berkaitan dengan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana apabila gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan maka dapat diindikasikan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Robbbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang.

## **3. Hubungan Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

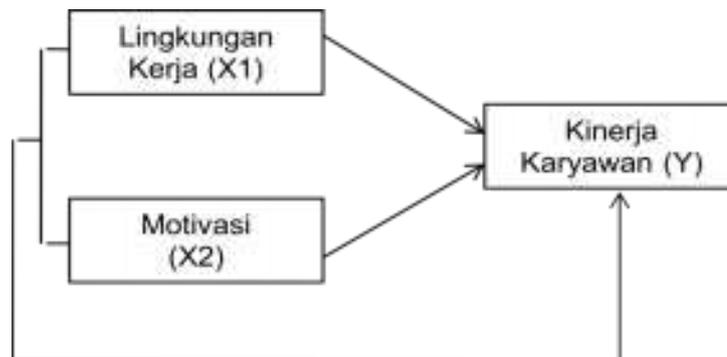
Menurut Kasmir (dalam Risda Pangesti, 2017: 10). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan disiplin kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2012: 43). Perusahaan yang dilengkapi oleh sarana dan prasarana, secara otomatis akan menambah semangat kerja, sehingga kinerja pun meningkat dan tujuan perusahaan akan segera tercapai dengan lebih cepat. Menurut Fahmi (2016 : 100) motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Faktor balas jasa ini berkaitan dengan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan, dimana apabila gaji yang diterima oleh karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan maka dapat diindikasikan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja mendukung, dan motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sudah jelas tujuannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, maka secara otomatis perusahaan akan mengalami peningkatan pertumbuhan perusahaan. Serta apa yang menjadi tujuan utama perusahaan tersebut dapat dicapai dengan swaktu yang singkat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan dan tinjauan teoritis yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka penulis membuat kerangka konseptual sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: diolah penulis, 2019

#### **D. Hipotesis**

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah dipaparkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.
2. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.
3. Diduga Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Manullang dan Manuntun (2014: 108): “Penelitian kuantitatif adalah analisis data terhadap data-data yang mengandung angka-angka numerik tertentu. Analisis data kuantitatif biasanya menggunakan statistik-statistik yang beragam banyaknya. Umumnya analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, dan penelitian data yang berupa angka-angka.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui faktor manakah (lingkungan kerja dan motivasi) yang relevan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Serta untuk menganalisis dan mengetahui apakah faktor-faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

**1. Lokasi Penelitian :** penelitian ini dilakukan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Yang beralamat di Jl. Medan-Binjai Km.12 Kompos No.124 Kec : Sunggal, Kab : Deli Serdang, Provinsi : Sumatera Utara.

**2. Waktu Penelitian :** Penelitian ini dimulai pada bulan April 2019 hingga Oktober 2019. Untuk memperjelas mengenai waktu penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis membuat skedul penelitian yang bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam melihat lama nya waktu penulis dalam melakukan penelitian. Berikut adalah tabel skedul proses penelitian:

**Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian**

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																												
		April 2019				Mei 2019					Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019				Oktober 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Riset Awal/Pengajuan Judul	■	■																											
2.	Penyusunan Proposal			■	■	■	■	■																						
3.	Perbaikan ACC Proposal									■	■	■	■	■	■	■														
4.	Seminar Proposal																													
5.	Pengolahan Data																													
6.	Penyusunan Skripsi																													
7.	Bimbingan Skripsi																													
8.	Sidang Meja Hijau																													

Sumber: penulis, 2019

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada didalam sebuah wilayah penelitian (Manullang dan Manuntun, 2014: 68). Populasi yang merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang berjumlah 94 orang.

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel yang benar mewakili populasi, sampel tersebut harus benar mewakili karakteristik dari populasi yang diwakilinya (Manullang dan Manuntun, 2014: 67).

Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling* yaitu *sampling* jenuh. *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/ elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sampel. (Manullang dan Manuntun, 2014: 69). Berdasarkan teori tersebut, maka penulis menggunakan seluruh populasi yaitu 94 karyawan untuk selanjutnya diambil menjadi sampel.

## **3. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya yang berupa data-data mengenai persepsi responden mengenai setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini. (Manullang dan Manuntun, 2014 : 139).

## 2. Sumber Data

Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data yaitu artikel, situs internet, literature dan jurnal yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

## D. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

### 1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu, Lingkungan Kerja sebagai (X1), dan Motivasi (X2), serta menggunakan satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

### 2. Defenisi Operasional

**Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1.	Kinerja (Y)	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.  Mangkunegara (2011: 67)	1.Kualitas  2.Kuantitas	1. Kualitas Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2. Kuantitas Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.	Likert

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>3. Pelaksanaan Tugas</p> <p>4. Tanggung jawab mangkunegara (2011 : 75)</p>	<p>3. Pelaksanaan tugas Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.</p> <p>4. Tanggung jawab Terhadap tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.</p> <p>mangkunegara (2011 : 75)</p>	
2.	Lingkungan Kerja (X1)	<p>suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan</p> <p>Sedarmayanti (2013:23).</p>	<p>1. penerangan/ cahaya tempat kerja</p> <p>2. sirkulasi udara ditempat</p>	<p>1. Penerangan/cahaya di tempat kerja Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.</p> <p>2. Sirkulasi udara ditempat kerja Udara di sekitar</p>	Likert

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>kerja</p> <p>3.Kebisingan ditempat kerja</p> <p>4.bau tidak sedap ditempat kerja</p>	<p>dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.</p> <p>3.Kebisingan di tempat kerja dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.</p> <p>4. Bau tidak sedap di tempat kerja Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dianggap sebagai pencemaran,</p>	

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			<p>5. Keamanan ditempat kerja</p> <p>Sedarmayanti (2013:28)</p>	<p>karena dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.</p> <p>5.Keamanan di tempat kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Pengaman (SATPAM).</p> <p>Sedarmayanti (2013:28)</p>	
3.	Motivasi (X2)	suatu keadilan dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan para	1. Kebutuhan Fisik	1. Kebutuhan Fisik Ditujukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas	Likert

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.</p> <p>Hasibuan (2011:143)</p>	<p>2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan</p> <p>3. Kebutuhan Sosial</p> <p>4. Kebutuhan Akan Penghargaan</p>	<p>perumahan, dan sebagainya.</p> <p>2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan Ditujukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.</p> <p>3. Kebutuhan Sosial Ditujukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.</p> <p>4. Kebutuhan Akan Penghargaan Ditujukan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan</p>	

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
			5. Kebutuhan Perwujudan Diri  Hasibuan (2016: 145).	lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.  5. Kebutuhan Perwujudan Diri Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan dan potensinya.  Hasibuan (2016: 145).	

Sumber: diolah Penulis, 2019

### E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

#### 1. Kuisisioner

Menurut Manullang dan Manuntun (2014: 87) kuisisioner adalah pertanyaan/pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner dengan model skala likert. Skala likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut selanjutnya dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif. Untuk mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Netral (N)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

Setiap poin jawaban memiliki skor jawaban yang berbeda-beda, yaitu : untuk jawaban SS memiliki skor 5, jawaban S memiliki skor 4, jawaban N memiliki skor 3, jawaban TS memiliki skor 2, dan jawaban STS memiliki skor 1. Metode ini digunakan agar peneliti dapat mengetahui dan memiliki data mengenai penilaian yang diberikan oleh setiap karyawan untuk selanjutnya dapat ditarik kesimpulan.

## **2. Observasi**

Observasi adalah mengumpulkan data data dengan cara mengamati/ melihat secara langsung suatu objek yang diteliti (Manullang dan Manuntun, 2014: 85).

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan observasi antara lain:

- a. Harus diketahui dimana observasi dapat dilakukan, apakah hanya ditempat-tempat pada waktu tertentu atau terjadi diberbagai lokasi.
- b. Harus ditentukan siapa-siapa sajakah yang dapat diobservasi, sehingga benar-benar representative.
- c. Harus diketahui dengan jelas data apa yang harus dikumpulkan sehingga relevan dengan tujuan penelitian.
- d. Harus diketahui bagaimana cara mengumpulkan data, terutama berkaitan dengan izin pelaksanaan penelitian.
- e. Harus diketahui tentang cara-cara bagaimana mencatat hasil observasi.

## **3. Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melihat/menilai data-data historis/masa lalu seperti membaca, mengkaji, serta mempelajari buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi, dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Manullang dan Manuntun, 2014: 85).

## **F. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

#### **a. Uji Validitas**

Validitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Manullang dan Manuntun, 2014: 90).

Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan SPSS. Suatu data dikatakan valid atau tidak valid dengan kriteria pengujian validitas kuisisioner sebagai berikut:

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  kritis, maka pernyataan dinyatakan valid
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  kritis, maka pernyataan dinyatakan tidak valid

#### **b. Uji Reabilitas**

Reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak (Manullang dan Manuntun, 2014: 92).

Pengukuran reabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji

statistic *Cronbach Alpha* . suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Conbach Alpha* diatas 0,6 dan apabila tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,6.

Pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas, maka akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika r alpha positif atau  $> r$  tabel, maka pernyataan reliabel
- 2) Jika r alpha negatif atau  $< r$  tabel, maka pernyataan reliabel

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, lebih dulu diuji kelayakan model Regresi Berganda (*Multiple regression*) agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi yaitu:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas atas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen nya memiliki distribusi normal atau tidak, Gujarati dalam Manullang dan Manuntun (2014: 182).

#### 1) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria :

Normalitas data bila dilihat dari cara ini dapat ditentukan berdasarkan bentuk gambar kurva. Data dikatakan normal jika bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan, dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

## 2) Uji PP-Plot

Normal probability plot, dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria :

- a) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah
- c) Garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji Kolmogorov Smirnov merupakan salah satu alat statistik non-parametrik dengan penggunaan fungsi distribusi kumulatif (kumulatif didasarkan atas gabungan dari seluruh variabel yang diamati).

Kriteria:

- a) Jika nilai  $K$  hitung  $< K$  tabel atau  $\text{sig.} > \alpha$  maka nilai residual berdistribusi normal
- b) Jika nilai  $K$  hitung  $> K$  tabel atau  $\text{sig.} > \alpha$  maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinaritas**

Menurut Gujarati dalam Manullang dan Manuntun (2014: 184) uji Multikolinaritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independent. Uji multikolinaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinaritas.

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika

varians berbeda disebut heteroskedastisitas (Gujarati dalam Manullang dan Manuntun, 2014: 184).

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatter plot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.

### 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk menjawab permasalahan pertama yaitu guna menganalisis lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Secara matematis dapat diformulasikan sebagai (Manullang dan Manuntun, 2014: 146).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Lingkungan kerja

X2 = Motivasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien Regresi

$\alpha$  = Konstanta

e = Standart Error

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependent dengan asumsi bahwa variabel lain di anggap konstan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5% (Manullang dan Manuntun, 2014: 146).

1) Membandingkan antara variabel  $t_{hitung}$  ( $t_{tabel} = t(\alpha/2; df(n-2))$ )

a)  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan

b)  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan

2) Berdasarkan probability

Jika probability (signifikansi) lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun jika lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

##### b. Uji F

Digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat keyakinan 95%

( $\alpha=5\%$ ) kriteria pengambilan keputusan Uji F dapat dilakukan dengan cara berikut (Manullang dan Manuntun, 2014: 188) :

1) Membandingkan antara  $F_{\text{tabel}}$  dengan  $F_{\text{hitung}}$

Nilai  $F_{\text{tabel}}$  dapat dicari dengan rumus :

$$F_{\text{tabel}} = F(\alpha); df(k); df(n)$$

Keterangan :

$$\alpha = 5\% (0,05)$$

k = banyak koefisien regresi

n = sampel

a) Bila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ , maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

b) Bila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2) Berdasarkan probabilitas

Didalam skala probabilitas 5%, jika probabilitas (signifikan) lebih besar dari  $\alpha (0,05)$  maka variabel independen secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Namun apabila lebih kecil dari  $\alpha (0,05)$  maka variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen.

## 5. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependent. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0,

maka variabel independent secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependent. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati 1, berarti variabel independent memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memperediksi variasi dependent (Manullang dan Manuntun, 2014: 188).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Objek Penelitian

###### a. Sejarah Perusahaan

PT Utama Inti Hasil Kimia Industri disingkat dengan PT UTAKI merupakan salah satu pabrik penghasil asam sulfat yang ada di Indonesia. Didirikan pada tahun 1979 oleh Bapak Jamadi Tanzil seorang warga negara Indonesia keturunan asing. Pabrik ini mulai beroperasi pada tahun 1984, dengan kantor pusat berada di Medan dan mempunyai dua cabang perusahaan:

1) UTAKI yang bergerak di bidang pengolahan sulfur menjadi asam sulfat ( $H_2SO_4$ )

2) Sumber plastik yang bergerak di bidang industri pengolahan plastik.

Pada awalnya perusahaan memproduksi asam sulfat dengan kemurnian 98,5%. Selain itu untuk memanfaatkan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) yang tidak mencapai kemurnian yang telah ditetapkan maka didirikanlah juga pabrik penghasil tawas dengan bahan baku utamanya adalah aluminium hidroksida ( $Al_2(OH)_3$ ).

Jadi PT. UTAKI tidak hanya menghasilkan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) tetapi juga tawas. Banyaknya produk yang dihasilkan per hari tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri dan permintaan dari konsumen. Umumnya produksi asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) adalah 40-50 ton

per harinya dan tawas yang dihasilkan rata-rata 48-72 ton perhari.2.2 Latar Belakang Pendirian Pabrik Pada era globalisasi dan industrilisasi saat sekarang ini, pendirian pabrik-pabrik industri baik industri besar, menengah maupun kecil menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, sehingga dapat ditemukan pabrik-pabrik industri didirikan dimana-mana. Suatu industri khususnya industri kimia tidak akan terlepas satu dengan yang lainnya dalam memenuhi bahan baku maupun bahan pembantu lainnya. Salah satu bahan kimia yang dibutuhkan industri-industri baik secara langsung maupun tidak langsung adalah asam sulfat dengan rumus kimia  $H_2SO_4$ . Industri yang membutuhkan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) antara lain adalah:

- 1) Pabrik pupuk
- 2) Pabrik zat-zat kimia
- 3) Industri pembersihan minyak tanah
- 4) Pabrik rayon, pulp, kertas dan selulosa
- 5) Pabrik cat dan pigmen
- 6) Pabrik besi dan baja
- 7) Pabrik bahan peledak
- 8) Pabrik tekstil

Perkembangan teknologi banyak mendukung perkembangan produksi asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) baik dalam nilai ekonomi dan kegunaannya di dalam perindustrian. Sebelumnya asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) yang digunakan masih kita impor dari luar negeri, akan tetapi kebutuhan konsumsi asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) yang terus

meningkat mendesak pendirian pabrik pembuatan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) di Indonesia. Namun demikian bahan baku berupa belerang masih merupakan komoditi impor, karena belerang yang ada di Indonesia belum memenuhi target yang diinginkan.

Pabrik-pabrik asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) di Indonesia ini sangat banyak membantu industri-industri lain yang sangat membutuhkannya, selain itu dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada pada saat sekarang ini.

#### **b. Visi Dan Misi Perusahaan**

##### **Visi Perusahaan**

PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri bertekad melaksanakan sistem manajemen mutu berdasarkan standart nasional indonesia dan ISO 9001: 2008 sehingga menghasilkan produksi yang memenuhi standart yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan dan kepuasan pelanggan.

##### **Misi Perusahaan**

- 1) Kebijakan mutu sesuai dengan sasaran mutu : PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri
- 2) Komitmen untuk memenuhi persyaratan standart mutu dan terus menerus memperbaiki efektifitas sistem manajemen mutu.
- 3) Menyediakan kerangka kerja untuk menetapkan dan meninjau sasaran mutu.
- 4) Dikomunikasikan dan dipahami oleh semua bagian PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri.
- 5) Di tinjau kesesuaiannya secara terus menerus

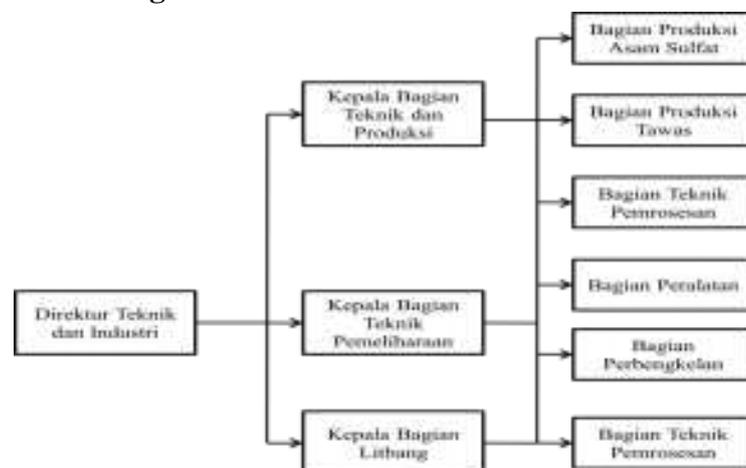
### c. Keadaan Umum PT UTAKI

Pada umumnya pabrik PT UTAKI masih berlokasi dan beroperasi di kantor pusat Medan. Karena semakin pesatnya pertumbuhan penduduk dan pembangunan yang kian pesat maka seluruh pabrik-pabrik yang ada dipusat kota Medan dipindahkan ke pinggiran kota Medan yang disebut daerah industri Medan. Oleh pemilik modal, yaitu Bapak Jamadi Tanzil maka pabrik ini dipindahkan ke daerah Deli Serdang tepatnya di Jalan Kompos no 124 Desa Pujimulio Kecamatan Sunggal, Deli Serdang Sumatera Utara.

### d. Struktur Organisasi

Agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar dan mencapai tujuan yang diharapkan, maka dibutuhkan orang yang sesuai untuk memegang jabatannya. Setiap jabatan mempunyai tugas, wewenang, dan tanggungjawabnya sendiri. Berikut adalah struktur organisasi PT Utama Inti Hasil Kimia Industri.

**Gambar 4.1**  
**Struktur Organisasi PT Utama Inti Hasil Kimia Industri**



Sumber : PT Utama Inti Hasil Kimia Industri

**e. Pembagian tugas dan wewenang**

1) Direktur utama

- a) Melaksanakan rencana kebijakan yang dianggap menguntungkan dan tidak bertentangan dengan masukan-masukan dari komisaris serta anggaran perusahaan
- b) Melaksanakan suatu pertemuan penting sesama bagian dalam perusahaan dan membicarakan bagaimana pelaksanaan tugas yang baik
- c) Mengambil keputusan dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan serta pengaturan kesejahteraan karyawan
- d) Memimpin seluruh kegiatan kerja
- e) Menetapkan kebijaksanaan pengendalian dan pengembangan kegiatan perusahaan
- f) Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap keuangan dan hasil kerja setiap bagian organisasi
- g) Menetapkan besarnya gaji karyawan
- h) Membuat atau menyetujui peraturan yang berlaku dilingkungan perusahaan

2) Direktur 1

- a) Mengadakan perencanaan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta ekspansi perusahaan
- b) Menentukan dan mengambil keputusan dalam berbagai bidang aktivitas demi memperlancar kegiatan operasional perusahaan itu sendiri

- c) Mengkoordinasikan seluruh pekerjaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan
  - d) Mengadakan hubungan atau kontrak dengan pihak eksternal perusahaan baik dengan perusahaan yang sejenis maupun dengan perusahaan tidak sejenis
  - e) Mengatur posisi dan strategi perusahaan dalam melaksanakan pembangunan berbagai fasilitas pendukung tugas operasional perusahaan
  - f) Mengawasi dan menentukan kegiatan perusahaan
  - g) Bertanggungjawab atas maju mundurnya perusahaan kepada dewan direksi
  - h) Menentukan kebijakan tentang penyusutan dan besarnya asuransi
- 3) Direktur 2
- a) Melaksanakan tugas direktur 1 jika direktur 1 tidak berada ditempat
  - b) Menjalankan tugas-tugas dalam bidang administrasi
- 4) Manajer personalia
- a) Mencari tenaga kerja yang diperlukan oleh perusahaan
  - b) Mengawasi jalannya pekerjaan pegawai dalam hal jam kerja, jam keluar dan lain-lain
  - c) Membuat skala pengupahan yang layak terhadap pegawai

- d) Memberikan fasilitas yang cukup untuk para karyawan dalam hal kesejahteraan karyawan

5) Manajer produksi

- a) Bertanggungjawab dalam merencanakan produksi dan pelaksanaan proses produksi
- b) Menentukan rencana kebutuhan peralatan dan mesin yang akan dipergunakan untuk kegiatan produksi
- c) Menentukan kebutuhan bahan baku sesuai dengan kebutuhan proses produksi
- d) Memberikan pertanggungjawaban kepada direktur tentang pelaksanaan proses produksi

6) Manajer teknik

- a) Menentukan rencana atau program penggantian mesin dan peralatan
- b) Merawat mesin dan peralatan
- c) Membantu bagian produksi dalam mencapai kapasitas yang telah ditentukan
- d) Bertanggungjawab atas kerusakan mesin atau peralatan lainnya dalam perusahaan.

**f. Tenaga Kerja**

Umumnya tenaga kerja yang dibutuhkan oleh PT UTAKI adalah tenaga kerja tamatan STM atau sederajat, khusus untuk operator mesin haruslah terlebih dahulu mengikuti training dari tenaga ahli. Adapun

jumlah tenaga kerja untuk proses pembuatan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) pada PT UTAKI tiap shiftnya terdiri dari 8 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Operator yang bertugas pada control room tiap shift 2 orang
- 2) Operator cadangan berjumlah 2 orang

Sedangkan untuk proses pembuatan tawas tiap shift terdiri dari 18 orang karyawan dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Tiap shift terdiri dari 6 orang karyawan
- 2) Jumlah karyawan pada proses pembuatan tawas jauh lebih banyak dibandingkan dengan jumlah karyawan pada proses pembuatan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ).

Hal ini disebabkan karena proses pembuatan asam sulfat berlangsung secara otomatis dalam tangki-tangki, karyawan hanya bertugas mengontrol pelaksanaan produksi pada control room, sedangkan pembuatan tawas masih dilakukan secara manual.

#### **g. Transportasi**

PT UTAKI yang letaknya berdekatan dengan jalan lintas Sumatera memudahkan hasil produk pabrik ini untuk dapat dibawa keluar langsung dari lokasi, karena pabrik ini berdiri di lokasi yang telah memiliki hubungan transportasi yang lancar. Lokasinya tidak jauh dari pelabuhan utama di Medan yaitu Pelabuhan Belawan membuat pengiriman melalui kapal dapat dilakukan dengan mudah sehingga biaya pengangkutan dan waktu pengiriman lebih murah dan cepat. Sumber Air merupakan salah satu bahan utama

dalam pembuatan asam sulfat ( $H_2SO_4$ ) dimana daerah ini memiliki cukup banyak sumber mata air yang diambil dari sumur bor.

#### **h. Penyediaan Bahan Baku**

Untuk membuat asam sulfat dibutuhkan tiga bahan utama yaitu:

1) Udara

Udara berfungsi sebagai sumber oksigen dalam pembentukan gas  $SO_3$  biasanya digunakan dalam pembakaran belerang.

2) Air

Air juga merupakan penyumbang oksigen serta hidrogen pada pembentukan asam sulfat. Banyaknya jumlah air dalam komposisi asam sulfat mempengaruhi konsentrasi dari asam sulfat itu sendiri.

3) Belerang atau senyawa yang mengandung belerang

Belerang merupakan salah satu bahan dasar yang paling penting dalam industri pengolahan asam sulfat. Bahan ini terdapat di alam dalam wujud bebas dan dalam keadaan senyawa pada bijih-bijih seperti pirit ( $FeS_2$ ), sfalerit ( $ZnS$ ) dan kalkopirit ( $CuFeS_2$ ). Bahan ini juga terdapat di dalam minyak dan gas bumi sebagai  $H_2S$ . tiga bahan utama ini harus selalu tersedia, agar kegiatan operasional dapat berjalan dengan semestinya. Dan kendala dalam mendapatkan bahan baku ini harus segera ditangani apabila terjadi kekosongan barang.

## 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

**Tabel 4.1**

Jenis\_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	60	63,8	63,8	63,8
Valid perempuan	34	36,2	36,2	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 60 orang atau sebesar 63,8% dari total responden.

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

**Tabel 4.2**

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 25 thn	21	22,3	22,3	22,3
25-30 thn	33	35,1	35,1	57,4
Valid 35-40 thn	25	26,6	26,6	84,0
> 40 thn	15	16,0	16,0	100,0
Total	94	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang menjadi responden berusia 25-30 tahun, yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 35,1% dari total responden.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

**Tabel 4.3**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	39	41,5	41,5	41,5
	D3	35	37,2	37,2	78,7
	S1	14	14,9	14,9	93,6
	S2	6	6,4	6,4	100,0
	Total	94	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 20.0 (2019)

Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 41,5% dari total responden.

### 3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 94 orang.

**Tabel 4.4**

#### Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score	Kriteria
1	0 - 1,9	Sangat Buruk
2	2 - 2,9	Buruk
3	3 - 3,9	Cukup Baik
4	4 - 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

**a. Variabel  $X_1$  (Lingkungan Kerja)**

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari penerangan dan cahaya tempat kerja ( $X_{1.1}$ ), sirkulasi udara ditempat kerja ( $X_{1.2}$ ), kebisingan ditempat kerja ( $X_{1.3}$ ) bau tidak sedap ditempat kerja ( $X_{1.4}$ ), dan keamanan ditempat kerja ( $X_{1.5}$ ). Masing-masing indikator mempunyai respon yang berbeda-beda dari setiap responden. Tanggapan responden dapat di jelaskan dari hasil analisis SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini. Adapun gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.5 s/d Tabel 4.9.

**Tabel 4.5**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator penerangan dan cahaya tempat kerja ( $X_{1.1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan telah memberikan cahaya penerangan yang cukup disetiap sudut ruangan		Perusahaan memberikan celah bagi cahaya matahari agar dapat masuk kedalam ruangan		Cahaya disetiap ruangan mendapatkan kuantitas kecerahan yang sama	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	23	24,5	19	20,2	16	17,0
Netral	26	27,7	35	37,2	31	33,0
Setuju	26	27,7	32	34,0	37	39,4
Sangat Setuju	19	20,2	8	8,5	10	10,6
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,4362</b>		<b>3,3085</b>		<b>3,4362</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator penerangan dan cahaya tempat kerja yang dimiliki Tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Perusahaan telah memberikan cahaya penerangan yang cukup disetiap sudut ruangan” sebanyak 26 responden (27,7 %) yang menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4362. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik dalam memberikan cahaya penerangan yang cukup disetiap sudut ruangan.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan celah bagi cahaya matahari agar dapat masuk kedalam ruangan” sebanyak 35 responden (37,2%) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3085. Jawaban ini menunjukkan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik dalam memberikan celah bagi cahaya matahari agar dapat masuk kedalam ruangan.
- 3) Untuk item “Cahaya disetiap ruangan mendapatkan kuantitas kecerahan yang sama” 37 responden (39,4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,4362. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan mengenai cahaya disetiap ruangan cukup baik dalam mendapatkan kuantitas kecerahan yang sama.

**Tabel 4.6**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator sirkulasi udara**  
**ditempat kerja (X<sub>1.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Ventilasi diruangan kerja cukup memberikan celah agar udara masuk		Perusahaan memberikan fasilitas berupa kipas angin dan AC di tempat kerja		Sirkulasi udara ditempat kerja sangat terjaga dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	16	17,0	21	22,3	20	21,3
Netral	36	38,3	31	33,0	33	35,1
Setuju	25	26,6	40	42,6	40	42,6
Sangat Setuju	17	18,1	2	2,1	1	1,1
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,4574</b>		<b>3,2447</b>		<b>3,2340</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator sirkulasi udara ditempat kerja yang dimiliki Tabel 4.6 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Ventilasi diruangan kerja cukup memberikan celah agar udara masuk” sebanyak 36 responden (38,3%) yang menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4574. Jawaban ini menunjukkan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan Ventilasi diruangan kerja cukup baik dalam memberikan celah agar udara masuk.
- 2) Untuk item “Perusahaan memberikan fasilitas berupa kipas angin dan AC di tempat kerja” sebanyak 40 responden (42,6 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2447. Jawaban ini

menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai pemberian fasilitas berupa kipas angin dan AC di tempat kerja.

- 3) Untuk item “Sirkulasi udara ditempat kerja sangat terjaga dengan baik” sebanyak 40 responden (42,6 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2340. Jawaban ini menunjukkan bahwa di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan sirkulasi udara ditempat kerja cukup baik.

**Tabel 4.7 Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (X1.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan		Saya mendapatkan solusi dalam masalah pekerjaan yang saya temukan		Saya melaksanakan tugas dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,1				
Tidak Setuju	20	21,3	17	18,1	16	17,0
Netral	31	33,0	34	36,2	31	33,0
Setuju	40	42,6	34	36,2	40	42,6
Sangat Setuju	2	2,1	9	9,6	7	7,4
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,2340</b>		<b>3,3723</b>		<b>3,4043</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator pelaksanaan tugas yang dimiliki Tabel 4.7 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” sebanyak 40 responden (42,6 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2340. Jawaban ini

- 2) menunjukkan bahwa karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Untuk item “Saya mendapatkan solusi dalam masalah pekerjaan yang saya temukan” sebanyak 34 responden (36,2%) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3723. Jawaban ini menunjukkan bahwa di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan karyawan cukup baik dalam hal mendapatkan solusi dalam masalah pekerjaan yang karyawan temukan.
- 4) Untuk item “Saya melaksanakan tugas dengan baik” sebanyak 40 responden (42,6 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4043. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik dalam melaksanakan tugas.

**Tabel 4.8 Penilaian Responden Terhadap Indikator Bau Tidak Sedap Ditempat Kerja (X<sub>1.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat saya merasa nyaman karena tidak ditemukan bau yang tidak sedap		Kondisi lingkungan kerja diperusahaan saya bekerja tertata rapi, bersih dan wangi		Beberapa ruangan diberikan pengharum ruangan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	21	22,3	21	22,3	17	18,1
Netral	45	47,9	45	47,9	34	36,2
Setuju	27	28,7	27	28,7	34	36,2
Sangat Setuju	1	1,1	1	1,1	9	9,6
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0

<i>Mean</i>	<b>3,0851</b>	<b>3,0851</b>	<b>3,3723</b>
-------------	---------------	---------------	---------------

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator bau tidak sedap ditempat yang dimiliki Tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Lantai pada ruangan kerja yang bersih dapat membuat saya merasa nyaman karena tidak ditemukan bau yang tidak sedap” sebanyak 45 responden (47,9%) yang menyatakan netral, dengan nilai rata-rata 3,0851. Jawaban ini menunjukkan bahwa lantai PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan pada ruang kerja cukup baik dalam hal membuat karyawan merasa nyaman karena tidak ditemukan bau yang tidak sedap.
- 2) Untuk item “Kondisi lingkungan kerja diperusahaan saya bekerja tertata rapi, bersih dan wangi” sebanyak 45 responden (47,9 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,0851. Jawaban ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan karyawan cukup baik mengenai lingkungan kerja.
- 3) Untuk item “Beberapa ruangan diberikan pengharum ruangan” sebanyak 34 responden (36,2 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3723. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai pemberian pengharum ruangan.

**Tabel 4.9**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Keamanan**  
**Ditempat Kerja (X<sub>1.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memberikan fasilitas penyimpanan barang berupa loker		Ada SATPAM yang selalu siap siaga disekitar perusahaan		Perusahaan dilengkapi oleh CCTV	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	20	21,3	16	17,0	19	20,2
Netral	33	35,1	36	38,3	35	37,2
Setuju	40	42,6	25	26,6	32	34,0
Sangat Setuju	1	1,1	17	18,1	8	8,5
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,2340</b>		<b>3,4574</b>		<b>3,3085</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator keamanan ditempat kerja yang dimiliki Tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Perusahaan memberikan fasilitas penyimpanan barang berupa loker” sebanyak 40 responden (42,6 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,2340. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai pemberian fasilitas penyimpanan barang berupa loker.
- 2) Untuk item “Ada SATPAM yang selalu siap siaga disekitar perusahaan” sebanyak 36 responden (38,3 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,4574. Jawaban ini menunjukkan bahwa

PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai SATPAM yang selalu siap siaga disekitar perusahaan.

- 3) Untuk item “Perusahaan dilengkapi oleh CCTV” sebanyak 35 responden (37,2 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,3085. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai penyediaan CCTV.

#### b. Variabel X<sub>2</sub> (Motivasi)

Variabel motivasi (X<sub>2</sub>) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kebutuhan fisik (X<sub>2.1</sub>), kebutuhan keamanan dan keselamatan (X<sub>2.2</sub>), kebutuhan sosial (X<sub>2.3</sub>) kebutuhan akan penghargaan (X<sub>2.4</sub>), dan kebutuhan perwujudan diri (X<sub>2.5</sub>). Masing-masing indikator mempunyai respon yang berbeda-beda dari setiap responden. Adapun gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.10 s/d Tabel 4.14.

**Tabel 4.10**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Fisik (X<sub>2.1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik		Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan		Gaji yang saya terima telah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	13	13,8	2	2,1		
Tidak Setuju	29	30,9	5	5,3	11	11,7
Netral	6	6,4	22	23,4	11	11,7
Setuju	19	20,2	37	39,4	38	40,4
Sangat Setuju	27	28,7	28	29,8	34	36,2

Setuju						
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,1915</b>		<b>3,8936</b>		<b>4,0106</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kebutuhan fisik ditempat yang dimiliki Tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik” sebanyak 29 responden (30,9 %) menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata 3,1915. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai pemberian gaji.
- 2) Untuk item “Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan” sebanyak 37 responden (39,4 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,8936. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai gaji yang diberikan dengan beban kerja yang diberikan.
- 3) Untuk item “Gaji yang saya terima telah cukup memenuhi kebutuhan hidup saya” sebanyak 38 responden (40,4 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 4,0106. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan baik mengenai gaji yang diterima karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka.

**Tabel 4.11**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Rasa**  
**Aman dan Keselamatan**  
**(X<sub>2.2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan membuat saya merasa aman		Saya semangat mengerjakan dan menyelesaikan tugas karena keselamatan saya telah dijamin oleh pihak perusahaan		Tempat saya bekerja dilengkapi lahan parkir yang dilengkapi CCTV	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	3	3,2	5	5,3	10	10,6
Tidak Setuju	12	12,8	4	4,3	10	10,6
Netral	13	13,8	16	17,0	22	23,4
Setuju	36	38,3	27	28,7	28	29,8
Sangat Setuju	30	31,9	42	44,7	24	25,5
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,8298</b>		<b>4,0319</b>		<b>3,4894</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditempat yang dimiliki Tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Sarana dan prasarana yang diberikan perusahaan membuat saya merasa aman” sebanyak 36 responden (38,3 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,8398. Jawaban ini menunjukkan bahwa bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik mengenai pemberian sarana dan prasarana.

- 2) Untuk item “Saya semangat mengerjakan dan menyelesaikan tugas karena keselamatan saya telah dijamin oleh pihak perusahaan” sebanyak 42 responden (44,7 %) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,0319. Jawaban ini menunjukkan bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan baik mengenai karyawan yang semangat mengerjakan dan menyelesaikan tugas karena keselamatan karyawan telah dijamin oleh pihak perusahaan.
- 3) Untuk item “Tempat saya bekerja dilengkapi lahan parkir yang dilengkapi CCTV” sebanyak 28 responden (29,8 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,4894. Jawaban ini menunjukkan bahwa bahwa PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan cukup baik bekerja mengenai pemberian CCTV di lahan parkir.

**Tabel 4.12**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Sosial**  
**(X<sub>2.3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Perusahaan memberikan program BPJS kepada para karyawan		Karyawan yang sudah dinyatakan pensiun diberikan dana pensiun		Kebutuhan sosial saya telah terpenuhi selama bekerja disini	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	2,1			3	3,2
Tidak Setuju	4	4,3	19	20,2	6	6,4
Netral	25	26,6	13	13,8	15	16,0
Setuju	39	41,5	22	23,4	27	28,7
Sangat Setuju	24	25,5	40	42,6	43	45,7
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,840</b>		<b>3,883</b>		<b>4,074</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kebutuhan sosial yang dimiliki Tabel 4.12 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Perusahaan memberikan program BPJS kepada para karyawan” sebanyak 39 responden (41,5 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,840. Jawaban ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan program BPJS kepada para karyawan. Dengan adanya BPJS, karyawan merasa dirinya terlindungi atas segala kemungkinan kecelakaan kerja dalam melakukan pekerjaan diperusahaan.
- 2) Untuk item “Karyawan yang sudah dinyatakan pensiun diberikan dana pensiun” sebanyak 40 responden (42,6 %) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,883. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan yang sudah dinyatakan pensiun diberikan dana pensiun. Dana pensiun akan membantu penghidupan karyawan setelah tidak bekerja lagi di perusahaan tersebut.
- 3) Untuk item “Kebutuhan sosial saya telah terpenuhi selama bekerja disini” sebanyak 43 responden (45,7 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,074. Jawaban ini menunjukkan bahwa kebutuhan sosial karyawan telah terpenuhi selama bekerja disini. Kebutuhan sosial karyawan terpebuhi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

**Tabel 4.13**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan Akan**  
**Penghargaan**  
**(X<sub>2.4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu		Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja		Perusahaan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	8	8,5	8	8,5	13	13,8
Tidak Setuju	14	14,9	14	14,9	29	30,9
Netral	18	19,1	18	19,1	6	6,4
Setuju	28	29,8	28	29,8	19	20,2
Sangat Setuju	26	27,7	26	27,7	27	28,7
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,532</b>		<b>3,532</b>		<b>3,191</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kebutuhan akan penghargaan yang dimiliki Tabel 4.13 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu” sebanyak 28 responden (29,8 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,755. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu.

- 2) Untuk item “Saya selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja” sebanyak 28 responden (29,8 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,532. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mendapatkan dorongan dari atasan ataupun rekan kerja supaya bersemangat ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja.
- 3) Untuk item “Perusahaan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi sebanyak 29 responden (30,9 %) menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata 3,191. Jawaban ini menunjukkan bahwa perusahaan memberikan jenjang karir bagi karyawan yang berprestasi.

**Tabel 4.14**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kebutuhan**  
**Perwujudan Diri**  
**(X<sub>2.5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pujian diberikan pimpinan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.		Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal.		Karyawan merasa pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang sudah terpenuhi.	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju					5	5,3
Tidak Setuju	19	20,2	11	11,7	4	4,3
Netral	13	13,8	11	11,7	16	17,0
Setuju	22	23,4	38	40,4	27	28,7
Sangat Setuju	40	42,6	34	36,2	42	44,7

Setuju						
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,883</b>		<b>4,011</b>		<b>4,032</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kebutuhan perwujudan diri yang dimiliki Tabel 4.14 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Pujian diberikan pimpinan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan” sebanyak 40 responden (42,6 %) yang menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 3,968. Jawaban ini menunjukkan bahwa pujian diberikan pimpinan untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan.
- 2) Untuk item “Karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal.” sebanyak 38 responden (40,4 %) dengan nilai rata-rata 4,011. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan kerja kreatif atau mengembangkan gagasan orisinal.
- 3) Untuk item “Karyawan merasa pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang sudah terpenuhi” sebanyak 42 responden (44,7 %) menyatakan sangat setuju dengan nilai rata-rata 4,032. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan merasa pemenuhan diri (tercapainya apa-apa yang diharapkan) yang diperoleh dari pekerjaan (posisi) atau kedudukan sekarang sudah terpenuhi.

#### c. Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari kualitas (Y.1), kuantitas (Y.2), pelaksanaan tugas (Y.3)

tanggungjawab (Y.4), dan kepuasan kerja (Y.5). Masing-masing indikator mempunyai respon yang berbeda-beda dari setiap responden. Tanggapan responden dapat di jelaskan dari hasil analisis SPSS yang dilakukan dalam penelitian ini. Adapun gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada tabel 4.15 s/d Tabel 4.19.

**Tabel 4.15**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas**  
**(Y.1)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Selama saya bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.		Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik.		Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan yang lain	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	21	22,3	15	16,0	9	9,6
Netral	48	51,1	30	31,9	44	46,8
Setuju	24	25,5	42	44,7	36	38,3
Sangat Setuju	1	1,1	7	7,4	5	5,3
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,053</b>		<b>3,436</b>		<b>3,394</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kualitas yang dimiliki Tabel 4.15 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Selama saya bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu sebanyak 48 responden (51,1 %) yang menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,053. Jawaban ini menunjukkan bahwa selama karyawan bekerja, hasil

pekerjaan karyawan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu.

- 2) Untuk item “Standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat saya capai dengan baik” sebanyak 42 responden (44,7 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,383. Jawaban ini menunjukkan bahwa standart kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan selama ini dapat karyawan capai dengan baik.
- 3) Untuk item “Saya berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan yang lain” sebanyak 44 responden (46,8 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,394. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan berusaha menghasilkan kualitas kerja yang baik dibandingkan dengan yang lain.

**Tabel 4.16**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas**  
**(Y.2)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.		Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.		Saya selalu mematuhi peraturan jam kerja yang telah disesuaikan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	7	7,4	11	11,7	17	18,1
Netral	42	44,7	39	41,5	31	33,0
Setuju	41	43,6	37	39,4	39	41,5
Sangat Setuju	4	4,3	7	7,4	7	7,4
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,447</b>		<b>3,426</b>		<b>3,383</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kuantitas yang dimiliki Tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan” sebanyak 42 responden (44,7 %) yang menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,447. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. Hal ini akan memotivasi karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.
- 2) Untuk item “Saya mampu menyelesaikan tugas saya dengan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain” sebanyak 39 responden (41,5 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,426. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan tugas nya dengan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain. Hal ini akan memberi nilai plus pada diri karyawan apabila karywan mampu menyelesaikan tugas nya dengan lebih cepat dibandingkan dengan rekan kerja yang lain.
- 3) Untuk item “Saya selalu mematuhi peraturan jam kerja yang telah disesuaikan perusahaan” 39 responden (41,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,383. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan selalu mematuhi peraturan jam kerja yang telah disesuaikan perusahaan. Jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan sudah disepakati oleh para karyawan sebelum melakukan pekerjaan.

**Tabel 4.17**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Pelaksanaan Tugas (Y.3)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.		Saya mendapatkan solusi dalam masalah pekerjaan yang saya temukan.		Saya melaksanakan tugas dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	16	17,0	15	16,0	12	12,8
Netral	37	39,4	30	31,9	35	37,2
Setuju	37	39,4	41	43,6	40	42,6
Sangat Setuju	4	4,3	8	8,5	7	7,4
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,309</b>		<b>3,447</b>		<b>3,447</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator pelaksanaan tugas yang dimiliki Tabel 4.17 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan” sebanyak 37 responden (39,4 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,309. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Untuk item “Saya mendapatkan solusi dalam masalah pekerjaan yang saya temukan” sebanyak 41 responden (43,6 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,447. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan mendapatkan solusi dalam masalah pekerjaan yang karyawan temukan.

- 3) Untuk item “Saya melaksanakan tugas dengan baik” 40 responden (42,6 %) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,447. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan melaksanakan tugas dengan baik.

**Tabel 4.18**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Tanggung Jawab**  
**(Y.4)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Waktu pengerjaan tugas saya selama ini lebih cepat dari sebelumnya.		Saya tidak membiarkan pekerjaan menumpuk dimeja dengan menunda-nunda bekerja.		Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	23	24,5	9	9,6	7	7,4
Netral	31	33,0	44	46,8	42	44,7
Setuju	37	39,4	36	38,3	41	43,6
Sangat Setuju	3	3,2	5	5,3	4	4,3
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<i>Mean</i>	<b>3,213</b>		<b>3,394</b>		<b>3,447</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator tanggung jawab yang dimiliki Tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Waktu pengerjaan tugas saya selama ini lebih cepat dari sebelumnya” sebanyak 37 responden (39,4 %) yang menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,213. Jawaban ini menunjukkan bahwa waktu pengerjaan tugas karyawan selama ini lebih cepat dari sebelumnya.

- 2) Untuk item “Saya tidak membiarkan pekerjaan menumpuk dimeja dengan menunda-nunda bekerja.” sebanyak 44 responden (46,8 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,394. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan tidak membiarkan pekerjaan menumpuk dimeja dengan menunda-nunda bekerja.
- 3) Untuk item “Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan” sebanyak 42 responden (44,7 %) menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,415. Jawaban ini menunjukkan bahwa Seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat karyawan kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan.

**Tabel 4.19**  
**Penilaian Responden Terhadap Indikator Kepuasan Kerja**  
**(Y.5)**

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya		Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini		Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju						
Tidak Setuju	11	11,7	17	18,1	16	17,0
Netral	39	41,5	31	33,0	37	39,4
Setuju	37	39,4	39	41,5	37	39,4
Sangat Setuju	7	7,4	7	7,4	4	4,3
Total	94	100,0	94	100,0	94	100,0
<b>Mean</b>	<b>3,426</b>		<b>3,383</b>		<b>3,309</b>	

Sumber : Data primer diolah, 2019

Indikator kepuasan kerja yang dimiliki Tabel 4.19 diatas dapat dijelaskan oleh 3 (tiga) item pertanyaan sebagai berikut :

- 1) Untuk item “Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya” sebanyak 39 responden (41,5 %) yang menyatakan netral dengan nilai rata-rata 3,426. Jawaban ini menunjukkan bahwa tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan karyawan.
- 2) Untuk item “Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini” sebanyak 39 responden (41,5 %) menyatakan setuju dengan nilai rata-rata 3,383. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini.
- 3) Untuk item “Saya sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan” sebanyak 37 responden (39,4 %) menyatakan netral sebanyak 21 responden (22,3 %) menyatakan tidak setuju dengan nilai rata-rata 3,309. Jawaban ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa puas dengan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarkan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuisioner yang digunakan. Dengan begitu, pengujian ini akan

diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

#### a. Uji Validitas

Tahap awal dalam proses pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisioner. Valid mempunyai arti bahwa instrumen atau kuisioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Jadi validitas dalam penelitian ini adalah ingin mengukur apakah pertanyaan yang ada dalam kuisioner yang sudah peneliti buat sudah dapat mengukur apa yang ingin diteliti oleh peneliti.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuisioner kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pertanyaan tersebut. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{tabel}$  dimana :

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut adalah valid atau sah
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{kritis}$  maka butir pertanyaan tersebut adalah tidak valid atau tidak sah

Tetapi banyak peneliti yang lebih memilih untuk membandingkan nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$ . Hal ini bertujuan supaya setiap butir pertanyaan benar-benar terjamin kevalidannya. Nilai

dari  $r_{kritis}$  adalah sebesar 0,3, maka  $r_{hitung}$  yang digunakan untuk membandingkan dengan  $r_{kritis}$ . Aturan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

- 1) Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut adalah valid atau sah
- 2) Bila  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut adalah tidak valid atau tidak sah

Mengingat  $r_{kritis}$ , yaitu 0,3 maka  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $r_{kritis}$  dari hasil pengujian SPSS dan dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  akan dibandingkan dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel**  
**Lingkungan Kerja (X1)**

Pertanyaan Butir ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X1.1	,485	0,3	Valid
2	X1.2	,576	0,3	Valid
3	X1.3	,499	0,3	Valid
4	X1.4	,541	0,3	Valid
5	X1.5	,698	0,3	Valid
6	X1.6	,706	0,3	Valid
7	X1.7	,677	0,3	Valid
8	X1.8	,572	0,3	Valid
9	X1.9	,489	0,3	Valid
10	X1.10	,543	0,3	Valid
11	X1.11	,543	0,3	Valid
12	X1.12	,572	0,3	Valid
13	X1.13	,706	0,3	Valid
14	X1.14	,541	0,3	Valid
15	X1.15	,576	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.20 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja sebanyak 15 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{kritis}$  0,3. Diketahui seluruh pertanyaan lingkungan kerja dengan  $r_{hitung} > r_{kritis}$  0,3 telah memenuhi syarat validitas. Dan dengan demikian , data tersebut dapat dilakukan pengujian data selanjutnya.

**Tabel 4.21**  
**Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel**  
**Motivasi (X2)**

Pertanyaan Butir ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X2.1	<b>,640</b>	0,3	<b>Valid</b>
2	X2.2	<b>,474</b>	0,3	<b>Valid</b>
3	X2.3	<b>,537</b>	0,3	<b>Valid</b>
4	X2.4	<b>,512</b>	0,3	<b>Valid</b>
5	X2.5	<b>,516</b>	0,3	<b>Valid</b>
6	X2.6	<b>,474</b>	0,3	<b>Valid</b>
7	X2.7	<b>,458</b>	0,3	<b>Valid</b>
8	X2.8	<b>,607</b>	0,3	<b>Valid</b>
9	X2.9	<b>,474</b>	0,3	<b>Valid</b>
10	X2.10	<b>,586</b>	0,3	<b>Valid</b>
11	X2.11	<b>,586</b>	0,3	<b>Valid</b>
12	X2.12	<b>,640</b>	0,3	<b>Valid</b>
13	X2.13	<b>,607</b>	0,3	<b>Valid</b>
14	X2.14	<b>,537</b>	0,3	<b>Valid</b>
15	X2.15	<b>,516</b>	0,3	<b>Valid</b>

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.21 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja sebanyak 15 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{kritis}$  0,3. Diketahui seluruh pertanyaan lingkungan kerja

dengan  $r_{hitung} > r_{kritis}$  0,3 telah memenuhi syarat validitas. Dan dengan demikian, data tersebut dapat dilakukan pengujian data selanjutnya.

**Tabel 4.22**  
**Uji Validitas terhadap Butir-Butir Pertanyaan Variabel**  
**Kinerja Karyawan (Y)**

Pertanyaan Butir ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	Y.1	,566	0,3	Valid
2	Y.2	,700	0,3	Valid
3	Y.3	,618	0,3	Valid
4	Y.4	,548	0,3	Valid
5	Y.5	,755	0,3	Valid
6	Y.6	,622	0,3	Valid
7	Y.7	,685	0,3	Valid
8	Y.8	,702	0,3	Valid
9	Y.9	,819	0,3	Valid
10	Y.10	,567	0,3	Valid
11	Y.11	,618	0,3	Valid
12	Y.12	,548	0,3	Valid
13	Y.13	,755	0,3	Valid
14	Y.14	,622	0,3	Valid
15	Y.15	,685	0,3	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari tabel 4.22 diatas, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas yang terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir pertanyaan pada variabel kinerja karyawan sebanyak 15 pertanyaan. Suatu pertanyaan dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{kritis}$  0,3. Diketahui seluruh pertanyaan disiplin kerja dengan  $r_{hitung} > r_{kritis}$  0,3 telah memenuhi syarat validitas.

#### **b. Uji reabilitas**

Tahap yang kedua dalam uji kualitas data adalah uji reabilitas. Uji Reabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang

hendak diukur. Reabilitas atau keandalan adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuisisioner.

Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Jika nilai *Cronbach's Alpha ifItem Deleted* > 0,60 maka dapat dikatakan butir pertanyaan telah memenuhi syarat untuk kemudian dapat dikatakan reliabel atau andal.

Reliabel dari seluruh butir pertanyaan pada kuisisioner secara bersama-sama dapat ditunjukkan pada kolom *Cronbach's Alpha* yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.23**  
**Uji Reabilitas (X1) Lingkungan Kerja**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,898	,902	15

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,898 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari 15 butir pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.24**  
**Uji Reabilitas (X2) Motivasi**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,884	15

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,884 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari 15 butir pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

**Tabel 4.25**  
**Uji Reabilitas (Y) Kinerja Karyawan**

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,928	,928	15

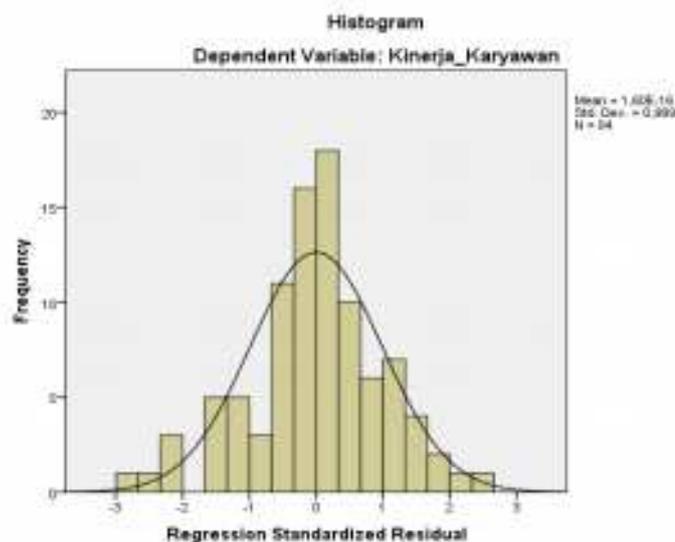
Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* adalah sebesar 0,928 dimana nilai ini lebih besar dari 0,60, sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan kepada responden melalui kuisisioner yang terdiri dari 15 butir pertanyaan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

## 5 Uji Aumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada Histogram. Data dikatakan normal apabila gambar grafik membentuk lonceng dengan sumbu 0. Adapun grafik hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

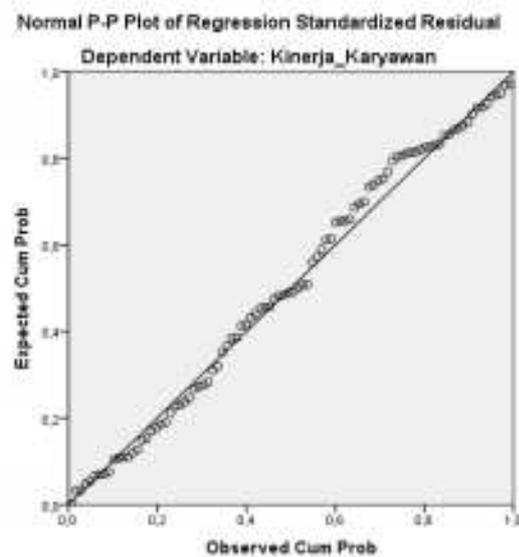


**Gambar 4.2 Kurva Histogram Normalitas**

Sumber : Data primer diolah, 2019

Dari hasil output SPSS Gambar 4.2 diatas menunjukkan bahwa gambar pada histogram memiliki grafik cembung ditengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak menceng ke kiri ataupun ke kanan. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik uji normalitas data berdasarkan grafik histogram.

Selain dilihat melalui histogram, uji normalitas data juga dapat dilihat melalui Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas. Adapun uji normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut.



**Gambar 4.3** Grafik Normal *P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dapat dilihat titik-titik daya yang berjumlah 94 butir titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah berdistribusi secara normal, maka model resgresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik *P-P Plot*, dapat digunakan dengan melakukan pendekatan statistik menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov* berikut ini :

- 1) Jika nilai sig atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal
- 2) Jika nilai sig atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$  maka distribusi data adalah tidak normal

**Tabel 4.26**

**Uji Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov-Smirnov***

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan_Kerja	Motivasi	Kinerja_Karyawan
N		94	94	94
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	49,6702	56,4255	50,5106
	Std. Deviation	8,45912	10,87118	8,42901
Most Extreme Differences	Absolute	,067	,098	,115
	Positive	,065	,055	,076
	Negative	-,067	-,098	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,651	,950	1,114
Asymp. Sig. (2-tailed)		,791	,327	,167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 4.26 di atas menunjukkan bahwa model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas yakni nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih kecil dari 0,05. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* SPSS pada tabel diatas dapat dilihat pada nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,924. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05, sehingga berdasarkan uji *Kolmogorov-Smirnov*, data yang digunakan telah berdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan untuk digunakan pengujian asumsi klasik.

### b. Uji Multikolinearitas

Model regresi pada uji ini tujuannya adalah mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independent, gejalanya dapat dilihat dari nilai *Tolerande* dan *Variance Inflation Faktor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen mana yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 0,10$ . Jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan_Kerja	,567	1,764
Motivasi	,567	1,764

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2019

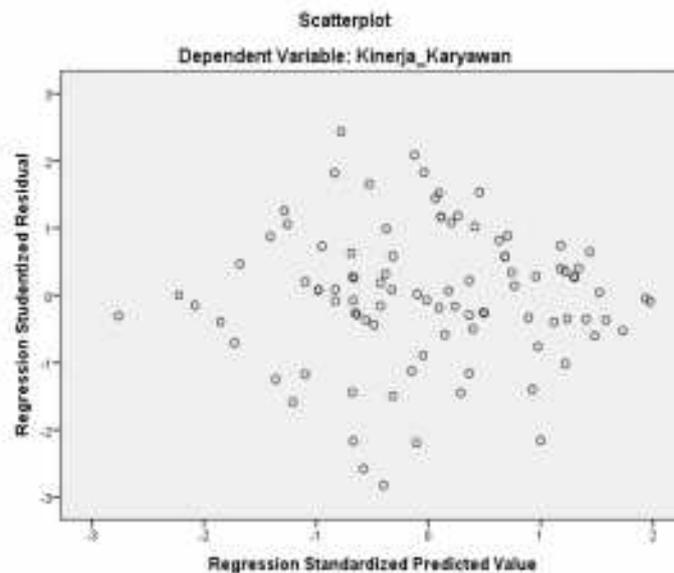
Berdasarkan tabel 4.27 di atas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,567 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,764 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Variabel Motvasi (X2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,567 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 1,764 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10, sehingga dapat

disimpulkan bahwa variabel Motivasi terbebas dari masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dianggap tidak terjadi heteroskedastisitas apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan secara terus menerus bergeser menjauhi garis nol. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *Scatter Plot* yang secara valid dapat dilihat sebagai berikut :



**Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, menunjukkan bahwa titik-titik data yang berjumlah 94 buah titik data menyebar secara acak, dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar naik

diasas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

## 2. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah uji kesesuaian dengan uji linear berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel terikat.

Rumus analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	14,779	3,798	
1 Lingkungan_Kerja	,255	,096	,256
Motivasi	,408	,075	,527

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 4.28 di atas menunjukkan bahwa konstansa dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14,779. Nilai regresi menunjukkan bahwa konstanta dari Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,255

nilai regresi dari Motivasi (X2) sebesar 0,408. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 14,779 + 0,255X_1 + 0,408X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) , maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 14,779.
- b. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,255 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Lingkungan Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan pula.
- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Motivasi (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,408 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, begitu pula sebaliknya bahwa penurunan Motivasi akan menurunkan Kinerja Karyawan pula.

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda diatas, diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Motivasi (X2). Hal ini dilihat karena

variabel bebas Kinerja Karyawan memiliki nilai regresi yang paling besar yaitu 0,408, lalu di ikuti oleh variabel bebas Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki nilai regresi sebesar 0,255. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

## 6. Uji Hipotesis

Didalam pengujian hipotesis ini, data yang diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistic Product and Service Solution* (SPSS) versi 20.00. data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

### a. Uji Parsial

Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji-t**

Model		
	t	Sig
(Constant)	3,891	,000
1 Lingkungan_Kerja	<b>2,660</b>	,009
Motivasi	<b>5,465</b>	,000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Sebelum menarik kesimpulan dari hasil SPSS yang dilihat dari  $t$  hitung, terlebih dahulu dicari nilai  $t$  tabel. Untuk mendapatkan  $t_{tabel}$  maka harus diketahui nilai  $t$  dari. Dan nilai  $df$  didapatkan dengan rumus :

Sedangkan nilai  $df$  didapatkan dengan rumus :

$$t_{tabel} = t(\alpha);df(k);df(n)$$

Untuk mencari  $t$  tabel digunakan  $\alpha=5\%$  (0,05) maka nilai  $t_{tabel} = t(0,05);df(2);df(94)$ , Sehingga didapat nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,66.

Berdasarkan hasil uji- $t$  pada tabel 4.29 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji- $t$  dengan  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 2,660 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 2,660 lebih besar dari 1,66. Nilai signifikansi  $t$  dari variabel Lingkungan Kerja (X1) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,009 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2) Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji- $t$  dengan  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Motivasi (X2) sebesar 5,465, dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1,66 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5,465 lebih

besar dari 1,66. Nilai signifikansi t dari variabel Motivasi (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### b. Uji-F (Uji Simultan)

Setelah melakukan pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian pengujian secara serempak/simultan atau disebut uji-F. Hal ini bertujuan untuk mengetahui secara serempak pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara serempak dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	3441,842	2	1720,921	49,470	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3165,648	91	34,787		
	Total	6607,489	93			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan\_Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima Ha dan tolak H0. Hal ini dapat dilihat dari

$F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 49,470, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ . jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka diterima  $H_a$  dan Tolak  $H_0$ . Oleh sebab itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai  $F_{tabel}$  dengan melihat tabel F.

Untuk mendapatkan  $F_{tabel}$  maka harus diketahui nilai dari df1 dan df2

. Dan nilai df didapatkan dengan rumus :

$$Df1 = k-1$$

Sedangkan nilai df2 didapatkan dengan rumus :

$$Df2 = n-k$$

Dimana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak nya sampel.

Sehingga  $n = 94$  dan  $k = 3$ , maka :

$$Df1 = k-1 = 2$$

$$Df2 = n-k = 94-2 = 92$$

Sehingga  $F_{tabel}$  yang dihasilkan sebesar 3,09.

Dengan diketahui nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 3,09, maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  karena 49,470 lebih besar dari 3,09. Oleh karena itu terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 7. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji

determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel beba yang diteliti terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dibawah ini :

**Tabel 4.31**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,722 <sup>a</sup>	,521	,510	5,89808

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber : Data primer diolah, 2019

Hasil uji determinasi pada Tabel 4.31 di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Angka *adjusted R Square* yang dihasilkan sebesar 0,510 yang mengindikasikan bahwa 51 %. Kinerja Karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Lingkungan Kerja dan Motivasi. Sedangkan sisanya 49% responden dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang dibahas seperti kepemimpinan, pelatihan, reward, dan sebagainya.
- b. Nilai R yang dihasilkan sebesar 0,722. Nilai R ini menunjukkan hubungan yang erat antara Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap

Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai R yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,6 – 0,79. Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel terikat. Tingkat keeratan variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan nilai R yang dihasilkan dan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 4.32**  
**Tipe Hubungan pada Uji Determinasi**

No	Nilai	Interprestasi
1	0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
2	0,2 – 0,39	Tidak Erat
3	0,4 – 0,59	Cukup Erat
<b>4</b>	<b>0,6 – 0,79</b>	<b>Erat</b>
5	0,8 – 0,99	Sangat Erat

Sumber : Data primer diolah, 2019

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,722 yang berada pada nilai 0,79, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah erat.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah di ajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan pada sub-sub berikut :

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari Analisis linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai

$t_{hitung}$  sebesar 2,660 dengan signifikansi 0,009. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja yang dilakukan oleh karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang terdiri dari penerangan/cahaya tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja, maka kinerja karyawan PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lucky Wulan Analisa (2011) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial mampu memberikan arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin 1 yaitu “Karyawan merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang berserakan dengan bahan baku” telah terjawab.

## 2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari Analisis linear berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,465, dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dilakukan oleh karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan secara bersamaan sebesar 0,408. Dengan kata lain ketika motivasi di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri, maka kinerja karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sindi dan Alini (2014) dimana dalam penelitiannya disimpulkan bahwa motivasi secara parsial mampu memberikan arah positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada di identifikasi masalah pada poin 4

yaitu “Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang mendapatkan umpan balik dari pimpinan dan pengawasan perusahaan” telah terjawab.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari analisis linear berganda melalui uji-F, diketahui bahwa  $F_{hitung}$  yang di hasilkan sebesar 49.470 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki sebesar 3,14. Sehingga diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ . Probabilitas signifikansi yang dimiliki sebesar 0,000, nilai signifikansi ini juga jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,000. Sehingga lingkungan kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah positif yang menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja, dan motivasi akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan secara bersamaan.

Dengan kata lain bahwa lingkungan kerja di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang terdiri dari penerangan/cahaya tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau tidak sedap ditempat kerja dan keamanan ditempat kerja, dan motivasi di PT. Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan yang terdiri dari kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan perwujudan diri, maka

kinerja karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan akan mengalami peningkatan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menyelesaikan permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 4 yaitu “Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan kurang mendapatkan umpan balik dari pimpinan dan pengawasan perusahaan” telah terjawab.

Hasil penelitian ini berdasarkan dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan telah terlaksana.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) angka *adjusted R Square* 0,510 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 51% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja dan motivasi. Sedangkan sisanya  $100\% - 51\% = 49\%$  dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model seperti kepemimpinan, pelatihan, reward, dan sebagainya.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Dari uraian diatas dan di analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi linear berganda 0,255,  $t_{hitung}$  sebesar 2,660, dan signifikan 0,009, diketahui nilai statistik t ( $t_{hitung}$ ) adalah  $|2,660| > t_{tabel} |1,66|$  dengan sig dari variabel Lingkungan Kerja  $0,009 > 0,05$ .

2. Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan nilai regresi linear berganda 0,408,  $t_{hitung}$  sebesar 5,465, dan signifikan 0,000, diketahui nilai statistik t ( $t_{hitung}$ ) adalah  $|5,465| > t_{tabel} |1,66|$  dengan sig dari variabel Motivasi  $0,000 < 0,05$

3. Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan.

Teruji dan dapat diterima berdasarkan dengan nilai  $f_{hitung}$  sebesar 49,470 dan signifikan sebesar 0,000. Diketahui  $f_{hitung} 49,470 > f_{tabel} 3,09$  dan sig  $0,000 < 0,05$ .

## B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Analisis Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT.Utama Inti Hasil Kimia Industri (UTAKI) Medan, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk kiranya dapat mempertahankan sistem pengamanan melalui SATPAM yang selalu siap siaga di sekitar perusahaan. Selain itu disarankan juga agar perusahaan memperhatikan Lantai pada ruangan kerja agar senantiasa terjaga kebersihannya, sehingga dapat membuat karyawan merasa nyaman karena tidak ditemukan bau yang tidak sedap. Solusinya adalah agar perusahaan memberikan jadwal piket kepada petugas kebersihannya untuk selalu memperhatikan ruangan-ruangan kerja yang mempunyai tingkat aktivitas yang cukup tinggi, dan banyak dilalui oleh para karyawan agar kinerja menjadi lebih baik.
2. Disarankan kepada perusahaan untuk mempertahankan dan menjamin terpenuhinya kebutuhan sosial para karyawannya. Selain itu disarankan juga agar perusahaan memperhatikan pemberian jenjang karir kepada karyawan yang memiliki prestasi, agar karyawan termotivasi untuk selalu bekerja lebih maksimal lagi. Solusinya adalah dengan memberikan reward setiap berupa kenaikan jabatan setelah memberikan penilaian kepada karyawan yang dilakukan rutin setiap beberapa tahun sekali agar lingkungan kerja menjadi lebih baik.
3. Disarankan kepada pihak perusahaan untuk dapat mempertahankan karyawan yang mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan target

yang ditentukan . Selain itu disarankan juga agar perusahaan memperhatikan hasil pekerjaan karyawan, dibandingkan dengan hasil pekerjaannya di waktu lalu. Solusi nya adalah para pimpinan setiap divisi untuk turun langsung mengawasi sistem kerja karyawannya. Dan tidak sungkan untuk menegur karyawan yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan agar motivasi menjadi lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- .(2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Arep dan Tanjung.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta :BPEC.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edison.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Fahmi Irham.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Hamali, Yusuf Arif. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan Malayu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- .2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ivanko Stevan.(2012). *Organizational Behavior*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Muri Yusuf.(2014). “Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan”. Jakarta : prenadamedia group.
- Manullang dan Manuntun.(2014).*Metodologi Penelitian*. Bandung: Citra Pustaka.
- Nuraini,T.(2013).Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekan Baru: Yayasan Aini Syam.
- Pasolong Harbani.(2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary.(2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. Jepa, 3(1), 1-10.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sondang P Siagian.(2016).Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: BumiAksara.

- (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wirawan.(2012). *Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia,Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

### **Jurnal dan Skripsi :**

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Anugerah, Rita dan Sony Harsono Akbar. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Kompleksitas Tugas dan Skeptisme Profesional Terhadap Kualitas Audit*. *Jurnal Akuntansi* Volume 2 Nomor 2 April 2014: 139-148 ISSN 2337-4314. Diakses pada tanggal 13 September 2019 pada pukul 07:45 WIB. Melalui : <http://eprints.ums.ac.id/43288/19/DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Larasasti, Sindi dan Gilang, Alini. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. (5) 3.201-213. Retrived from *Scientifics Journal of Bogor Agricultural University*. Diakses pada tanggal 12 September 2019 pukul 21:00 WIB. Melalui: <https://www.google.com/search?safe=strict&client=firefox-b>

- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Yordi Wisno Kusuma.(2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Inisiatif terhadap Semangat Kerja Karyawan*. *Management Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol.5.VDiakses pada tanggal 12 September 2019 pukul 21:45 WIB. Melalui:<https://elib.unikom.ac.id/download.php?id=366982>