



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA
BANGUN REKSA MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

JUNITA KHAIRANI

NPM 1515310600

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2019**



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : JUNITA KHAIRANI
NPM : 1515310600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA
BANGUN REKSA MEDAN

MEDAN, 26 JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

DEKAN



(Dr. SURYA NITA, SH., M.Hum)

PEMBIMBING I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

PEMBIMBING II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., 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 : JUNITA KHAIRANI
NPM : 1515310600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA
BANGUN REKSA MEDAN

MEDAN, 26 JUNI 2019

KETUA PROGRAM STUDI



(NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si)

ANGGOTA-I

(Dr. M. TOYIB DAULAY, SE., MM)

ANGGOTA-II

(FEBRILIAN LESTARIO, ST., M.Si)

ANGGOTA-III

(Dr. KIKI FARIDA FARINE, SE., M.Si)

ANGGOTA-IV

(Dr. BAMBANG WIDJANARKO, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : JUNITA KHAIRANI
NPM : 1515310600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA
BANGUN REKSA MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
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 buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 26 Juni 2019


(Junita Khairani)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : JUNITA KHAIRANI
NPM : 1515310600
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI
KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA
BANGUN REKSA MEDAN

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

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

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

Medan, 26 Juni 2019
Yang membuat pernyataan



(Junita Khairani)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOPIB DAULAY, SE., MM.
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, ST., M. Si
 Nama Mahasiswa : JUNITA KHAIRANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310600
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Perkotaan Medan

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
5/04/2019	BAB I BAB II BAB III BAB IV	[Signature]	dapat diproses
6/04/2019	bab V bab VI bab VII	[Signature]	dapat diproses
7/04/2019	ACE penyusunan skripsi	[Signature]	ACE ditang M. Hidayat

[Signature]
 Dr. M. Topib Daulay SE, MM

Medan, 08 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,

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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Dr. M. TOYIB DAULAY, SE.,MM
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARI, ST.M.Si
 Nama Mahasiswa : JUNITA KHAIRANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310600
 Bidang Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Unggungan Kertas dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Pancakarsa Bangun Kersa Medan

TANGGAL	PEBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
	* Spasi		
	* Huruf Miring		
	* Font		
	* Rata Kanan kiri		
	Aze untuk sidang meja hijau -		

Medan, 08 April 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan

Febrilian Lestari, MS



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



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : M. TOYIB PAULAY, SE,MM
 Dosen Pembimbing II : FEBRIAN LESTARIO, ST, M.Si
 Nama Mahasiswa : JUNITA KHAIRANI
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310600
 Bidang Pendidikan : S1
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
20/01/2019	BAB I BAB II BAB III Metode penelitian	[Signature]	sepat spolati
4/01/2019	Ace parameter sumber		[Signature]

[Signature]
 M. Toyib Paulay SE, MM

Medan, 21 Januari 2019
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Sunyasa, S.H., M.Hum.

TANDA BEBAS PUSTAKA

No. 2108 / Pmp/Bp / 2019

Dinyatakan tidak ada sangkut paut dengan UPT Perpustakaan



FM-BPAA-2012-041

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 20 April 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat



Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : JUNITA KHAIRANI
Tempat/Tgl. Lahir : DISKI / 14 Juni 1998
Nama Orang Tua : SYAMSUL JAUHARI
N. P. M : 1515310600
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085835856623
Alamat : Diski

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercap keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya uang 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. 0

Total Biaya : Rp. 2.100.000

5. Uk. Termin Genap : Rp. 2.500.000

Rp. 4.600.000

M 22/4
Ditz

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disekui oleh :

Dr. Surya Nita S.H., M.Hum
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

Hormat saya

JUNITA KHAIRANI
1515310600

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

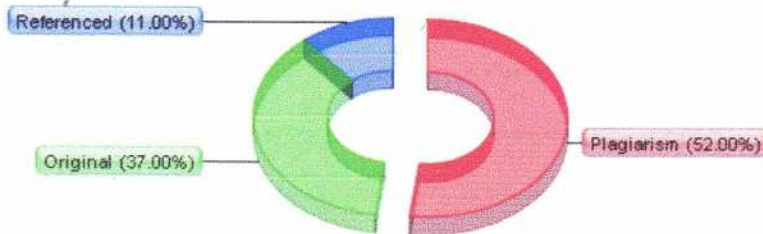
Analyzed document: 16/04/2019 09:17:10

"JUNITA KHAIRANI_1515310600_MANAJEMEN.doc"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 40	wrds: 5026	https://researchleap.com/impact-work-stress-employee-productivity-based-banking-sector-fai...
% 39	wrds: 4681	https://docobook.com/pengaruh-lingkungan-kerja-dan-budaya-organisasi-terhadap-a623a660e3e7a...
% 33	wrds: 3983	http://docplayer.info/63720881-Pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik-terhadap-kine...

[Show other Sources:]

Processed resources details:

256 - Ok / 65 - Failed

[Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



Wiki Detected!

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]

Hal : Permohonan Seminar Proposal

FM-BPAA-2012-035

Medan, 19 Februari 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : JUNITA KHAIRANI
Tempat/Tgl. Lahir : DISKI / 14 Juni 1998
Nama Orang Tua : SYAMSUL JAUHARI
N. P. M : 1515310600
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 085835856623
Alamat : DUSUN VI JL. PAYA BAKUNG DISKI

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Seminar Proposal dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PANCAKARSA BANGUN REKSA MEDAN".

Selanjutnya saya menyatakan :

Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk pelaksanaan kegiatan dimaksud, dengan perincian sebagai berikut :

Pembimbing 1 : Muhamad Toyib Daulay, SE,MM
Pembimbing 2 : Febrilian Lestario, ST., MSI

Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan, dengan perincian sbb :

1. [101] Ujian Seminar/Kolokium	: Rp. 600.000
Total Biaya	: Rp. 600.000

26/02-19

Judul SKRIPSI :

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt. Pancakarsa Bangun Reksa Medan



Hormat saya

Junita Khairani
JUNITA KHAIRANI
1515310600

Catatan :

- 1.*) Coret yang tidak perlu ;
 - a. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ada bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Syariah Mandiri (BSM), atau bukti kwitansi Pembayaran dari Bank Rakyat Indonesia (BRI).
- 2. Dibuat rangkap 3 (tiga) : - Untuk Fakultas - untuk Rektorat - Mhs. Ybs.



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 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

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

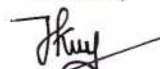
Nama Lengkap : JUNITA KHAIRANI
 Tempat/Tgl. Lahir : / 14 Juni 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310600
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 128 SKS, IPK 3.39

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

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH RENCANA KINERJA DAN TINGKAT KEHADIRAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PANCARSA BANGUN REKSA MEDAN	<input type="checkbox"/>
2.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. PANCARSA BANGUN REKSA MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	ANALISIS REKRUTMEN DAN DIKLAT TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA MELALUI SISTEM KOMPENSASI PT. PANCARSA BANGUN REKSA MEDAN	<input type="checkbox"/>

NB : Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


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

Medan, 09 Oktober 2018
 Pemohon,

 (Junita Khairani)

Nomor :
 Tanggal :
 Disahkan oleh:
 Dekan

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

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen

 (NURAFRINA SIREGAR, SE.,M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing I :

 (M. Farid)

Tanggal :
 Disetujui oleh:
 Dosen Pembimbing II :

 (Febrilian)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01	Revisi: 02	Tgl. Eff: 20 Des 2015
----------------------------	------------	-----------------------

Manep 11/11/2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan bantuan program SPSS versi 16.0. Penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, dan sampel sebanyak 68 responden. Pengambilan data primer menggunakan Kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Karyawan

ABSTRACT

The aims of study to determine whether the Work Environment and Organizational Culture partially and simultaneously have a positive and significant effect on the Motivation of Employees at PT. Pancakarsa Builds Mutual Funds in Medan. The data analysis technique used is the quantitative method with the help of the SPSS version 16.0 program. This research is all employees at PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, and a sample of 68 respondents. Retrieval of primary data using a questionnaire. The results showed that the Work Environment and Organizational Culture partially and simultaneously had a significant positive effect on the Motivation of Employees at PT. Pancakarsa Builds Mutual Funds in Medan

Keywords: Work Environment, Organizational Culture and Employee Motivation

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah	4
1. Identifikasi Masalah	4
2. Batasan Masalah	5
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	6
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Lingkungan Kerja.....	8
a. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja	10
b. Manfaat Lingkungan Kerja.....	13
2. Budaya Organisasi.....	13
a. Pengertian Budaya Organisasi	13
b. Karakteristik Budaya Organisasi	15
c. Fungsi Budaya Organisasi	16
d. Tujuan Penerapan Budaya Organisasi	16
e. Indikator Budaya Organisasi.....	17
3. Motivasi Karyawan	18
a. Pengertian Motivasi	18
b. Jenis-Jenis Motivasi.....	19
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi	20
d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi.....	22
e. Proses Motivasi.....	23
f. Tujuan Motivasi.....	24
B. Penelitian Sebelumnya	25
C. Kerangka Konseptual	26
D. Hipotesis	28

BAB III	METODE PENELITIAN	
A.	Pendekatan Penelitian	29
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	29
1.	Tempat Penelitian	29
2.	Waktu Penelitian	29
C.	Populasi	30
D.	Sampel	30
1.	Jenis dan Sumber Data	31
a.	Data Primer	31
b.	Data Sekunder	31
E.	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	32
1.	Variabel Peneliitian	32
a.	Variabel terikat (dependent Variabel)	32
b.	Variabel Bebas (independent Variabel)	32
2.	Defenisi Operasional Variabel	32
F.	Teknik Pengumpulan Data	33
G.	Teknik Analisis Data	34
1.	Uji Kualitas Data	34
a.	Uji Validitas	34
b.	Uji Reliabilitas	34
2.	Uji Asumsi Klasik	35
a.	Uji Normalitas	35
b.	Uji Heterokedastisitas	35
c.	Uji Multikolinieritas	36
3.	Regrensi Linier Berganda	36
4.	Uji Kesesuaian (Test Goodness Of Fit)	37
a.	Uji T	37
b.	Uji F	38
c.	Determinasi	38
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A.	Hasil Penelitian	40
1.	Sejarah Perusahaan	40
2.	Ruang Lingkup Bidang Usaha	40
3.	Lokasi Perusahaan	41
4.	Jam Kerja	41
5.	Analisis Deskriptif	42
a.	Analisis Deskriptif Data	42
b.	Analisis Deskriptif Responden	43
c.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	45
6.	Uji Kelayakan Data	61
a.	Uji Validitas	61
b.	Uji Reliabilitas	62
7.	Uji Asumsi Klasik	63

a. Uji Normalitas.....	63
b. Uji Heterokedastisitas.....	66
c. Uji Multikolinieritas.....	67
8. Analisis Regresi Berganda	68
9. Pengujian Hipotesis	70
a. Uji Adjusted R^2	70
b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F).....	71
c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	72
10. Pembahasan	74
a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan..	75
b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan..	76
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	78
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BIODATA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya.....	25
Tabel 3.1 Jadwal Proses Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	33
Tabel 4.1 Ringkasan Deskriptif Responden.....	43
Tabel 4.2 Pernyataan X1.1.....	45
Tabel 4.3 Pernyataan X1.2.....	46
Tabel 4.4 Pernyataan X1.3.....	47
Tabel 4.5 Pernyataan X1.4.....	47
Tabel 4.6 Pernyataan X1.5.....	48
Tabel 4.7 Pernyataan X1.6.....	48
Tabel 4.8 Pernyataan X1.7.....	49
Tabel 4.9 Pernyataan X1.8.....	50
Tabel 4.10 Pernyataan X1.9.....	50
Tabel 4.11 Pernyataan X1.10.....	51
Tabel 4.12 Pernyataan X1.11.....	51
Tabel 4.13 Pernyataan X1.12.....	52
Tabel 4.14 Pernyataan X2.1.....	53
Tabel 4.15 Pernyataan X2.2.....	53
Tabel 4.16 Pernyataan X2.3.....	54
Tabel 4.17 Pernyataan X2.4.....	55
Tabel 4.18 Pernyataan Y.1.....	55
Tabel 4.19 Pernyataan Y.2.....	56
Tabel 4.20 Pernyataan Y.3.....	57
Tabel 4.21 Pernyataan Y.4.....	57
Tabel 4.22 Pernyataan Y.5.....	58
Tabel 4.23 Pernyataan Y.6.....	59

Tabel 4.24	Pernyataan Y.7	59
Tabel 4.25	Pernyataan Y.8	60
Tabel 4.26	Ringkasan Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.27	Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas setiap Variabel	63
Tabel 4.28	Ringkasan Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 4.29	Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.30	Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.31	Koefesien Determinasi	70
Tabel 4.32	Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	71
Tabel 4.33	Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	73

TABEL GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Motivasi	23
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual	27
Gambar 4.1 Normalitas dengan Norma Probability Plot	64
Gambar 4.2 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot.....	67
Gambar 4.3 F Tabel dengan Microsoft Excel	72
Gambar 4.4 t Tabel dengan Microsoft Excel	74

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan”. Skripsi ini untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata satu (S1) Program Studi Sosial Sains jurusan Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Ucapan terima kasih juga tidak lupa saya sampaikan kepada orang-orang tercinta yang banyak membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini, yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, SE., MM, selaku rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Surya Nita, SH., M.Hum., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina siregar, SE., M.Si., selaku Ketua Proqram Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhammad Toyib Daulay, SE., MM., selaku dosen pembimbing I saya yang sudah banyak memberikan arahan, motivasi serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Febrilian Lestario, ST., M.Si, selaku dosen pembimbing II saya yang memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.

6. Seluruh Dosen Pengajar dan Staff Akademis yang ada di lingkungan Prodi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
7. Yang tercinta kedua orang tua saya Ayah Syamsul Jauhari dan Ibu Muliana serta seluruh keluarga yang telah memberikan doa dan dukungan kepada saya.
8. Kepada keluarga saya yaitu kakak Ulfa Syafrianisa, S.Pd., dan adik adik saya Alfi Syahri dan Habib Maulana, terimakasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
9. Kepada Sahabat-sahabat kampus saya Erni, Putri Pratiwi, Mina Rahma Hapsari, Luthfia Namira dan masih banyak lagi yang belum saya sebutkan satu persatu. Terimakasih atas dorongan semangat yang kalian berikan, semoga persahabatan kita akan terjalin sampai kapanpun.
10. Rekan-rekan mahasiswa jurusan manajemen yang telah memberi bantuan dan dorongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
11. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Medan, Juni 2019
Penulis

Junita Khairani
1515310600

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Menurut Luthans (2015), “Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja. Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan

nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas. Karyawan operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial. Sumber daya manusia atau tenaga kerja karyawan pada perusahaan merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya”.

Menurut Luthans (2015), “Penilaian kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan penilaian kinerja akan diketahui seberapa baik seseorang telah bekerja sesuai dengan sasaran yang ingin dicapainya. Selain itu umpan balik dari penilaian kinerja akan memotivasi karyawan untuk bekerja mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa yang akan datang. Dengan demikian kinerja karyawan perusahaan akan membaik seiring dengan internalisasi budaya korporat. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Persepsi yang mendukung akan mempengaruhi motivasi karyawan”.

Menurut Luthans (2015), “Manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki perusahaan, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja dan

budaya organisasi yang baik, yaitu ketika manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong efektivitas perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan. Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan hidup perusahaan dan akan meningkatkan produktivitas sehingga tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola karyawan dan mempertahankannya. Hal ini dapat dilakukan dengan memperhatikan karyawan, melihat kebutuhan, keinginan, harapan, bakat dan keterampilan karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya akan berpengaruh baik terhadap perusahaan”.

PT. Pancakarsa Bangun Reksa bergerak di bidang jasa Konsultan, Desain dan Konstruksi pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS), selain itu, PT. Pancakarsa Bangun Reksa juga menerima kegiatan perbaikan dan pergantian *part*/mesin-mesin, penambahan kapasitas (*extension*) yang sudah direncanakan, serta modifikasi Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS). Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa berupa mesin-mesin sudah dipasarkan ke berbagai daerah di Indonesia, baik di daerah Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan daerah lainnya, bahkan telah diekspor ke luar negeri, misalnya negara Malaysia, Singapura dan Myanmar.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan atau bagian personalia, bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat

bekerja. Permasalahan di atas bisa terjadi karena karyawan jenuh bekerja, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan kurangnya motivasi kerja atau dapat juga disebabkan oleh faktor lain. Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kepuasan kerja. Faktor lingkungan kerja membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa. Maka berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Pada karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan mereka bekerja tidak memenuhi dengan target yang diberikan oleh perusahaan karena Lingkungan Kerja yang tidak Kondusif.
- b. Masih rendahnya budaya organisasi yang ada di perusahaan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
- c. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.

2. Batasan Masalah

Sesuai dengan judul penelitian ini dan berdasarkan identifikasi masalah di atas, terdapat banyak masalah yang terjadi pada lokasi penelitian. Untuk memfokuskan pembahasan dan pemecahan masalah tersebut, maka diperlukan adanya pembatasan masalah. Masalah yang akan dikaji pada penelitian ini dibatasi pada aspek Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Motivasi Karyawan (Y).

C. Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa ?
2. Apakah lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan yaitu:

- a. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa.

- b. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti

Peneliti ini bermanfaat untuk ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang aspek-aspek yang terdapat dalam perusahaan.

- b. Bagi Perusahaan

Peneliti ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Pancakarsa Bangun Reksa tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi karyawan.

- c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian ini dimasa mendatang.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini mengadopsi dari penelitian Lezita (2010) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor (Studi Kasus Mahasiswa Institut

Pertanian Bogor). Hasil penelitiannya adalah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. Variabel penelitian terdahulu menggunakan variabel Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Karyawan sedangkan penelitian ini menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Karyawan.
2. Jumlah observasi sampel (n) peneliti terdahulu menggunakan sampel sebanyak 78 orang karyawan PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor, sedangkan peneliti sekarang hanya menggunakan sampel sebanyak 68 orang karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
3. Waktu penelitian, penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2010 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2018.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. 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.

Menurut Luthans (2015), “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. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antarlain sebagai berikut”:

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) “linkungan 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 Robbins & Coulter (2011) lingkungan adalah “lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk memengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan, lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi”. Berbeda dengan Robbins & Coulter (2011), “yang mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan serta membaginya ke dalam dua jenis lingkungan, Daft & Marcic (2011) mendefinisikan apa yang dimaksud dengan lingkungan kerja”. Daft & Marcic (2011), “mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok”.

Sedangkan, menurut Luthans (2015) “lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja pegawai juga

tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerjaan antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan”.

a. **Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

1) Kebisingan

Menurut Luthans (2015), “Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Kebisingan di lingkungan kerja bisa disebabkan oleh suara mesin/alat kerja maupun suara gaduh manusia. Penyelesaian pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat

dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja karyawan perusahaan menjadi meningkat”.

2) Keamanan

Menurut Luthans (2015), “Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan fisik ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM). Keamanan finansial yaitu rasa aman karyawan dari Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Keamanan komputer yaitu rasa aman karyawan terhadap komputer yang digunakan dari serangan virus”.

3) Penerangan

Menurut Luthans (2015), “Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. 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,

sehingga tujuan organisasi/perusahaan sulit tercapai dengan baik dan tepat sasaran”.

4) Suhu udara di ruangan

Menurut Luthans (2015), “Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja”.

5) Fasilitas

Menurut Luthans (2015), “Fasilitas merupakan sarana untuk mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan yang berupa benda atau uang. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Fasilitas perusahaan yang berbentuk benda diantaranya alat kerja seperti meja, kursi, komputer, printer, dan lain sebagainya. Fasilitas yang berbentuk uang diantaranya kesehatan, tunjangan, dan lain sebagainya”.

6) Dekorasi di Tempat Kerja

Menurut Luthans (2015), “Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya

berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja”.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011), “Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi”.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Berikut definisi-definisi budaya organisasi dari beberapa ahli, seperti:

Luthans (2011:137) “mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari”.

Robbins dan Judge dalam Wibowo (2010:256) berpendapat bahwa “budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang

dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sistem maksa bersama ini, bila diamati dengan lebih seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu”.

Suwarto dan Koesharto (2010) mengemukakan bahwa “secara umum, perusahaan atau organisasi terdiri atas sejumlah orang dengan latar belakang, kepribadian, emosi dan ego yang beragam. Hasil penjumlahan dan interaksi berbagai orang tersebut membentuk budaya organisasi. Secara sederhana, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kesatuan orang-orang yang memiliki tujuan, keyakinan (*beliefs*), dan nilai-nilai yang sama.

Berdasarkan beberapa definisi di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan falsafah, ideology, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan dan dimana membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Budaya organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, nilai-nilai dan mendorong mereka berpikir positif tentang mereka dan organisasi. Dengan demikian, organisasi itu memaksimalkan potensi karyawan dan memenangkan kompetisi. Budaya organisasi juga

akhirnya akan berfungsi sebagai motivator bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2010:256-257), “mengemukakan tujuh karakteristik primer yang membentuk budaya organisasi, yaitu:

1. *Inovasi dan pengambilan resiko*. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko.
2. *Perhatian terhadap detail*. Sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. *Orientasi hasil*. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. *Orientasi orang*. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. *Organisasi tim*. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu..
6. *Keagresifan*. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.
7. *Kemantapan*. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan”.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menurut Suwanto dan Koeshartono (2010), “yaitu:

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas. Artinya, budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan dari individual seseorang.
- 4) Budaya meningkatkan kemantapan sistem social, budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memadu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan”.

d. Tujuan Penerapan Budaya Organisasi

Tujuan penerapan budaya organisasi dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2012) adalah “agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Organisasi ini adalah sebagai wadah tempat individu bekerja sama

secara rasional dan sistematis untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi tersebut”.

e. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene (dalam Jurnal, 2009) “adalah sebagai berikut.

1) Hubungan Antar Manusia Dengan Manusia

Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing- masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2) Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3) Penampilan Karyawan

Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya kerapian dalam berpakaian, keserasian pakaian dan penampilan lainnya”.

3. Motivasi Karyawan

Menurut Luthans (2015), “Pada dasarnya semua motivasi itu datang dari dalam diri, faktor luar hanyalah pemicu munculnya motivasi. Motivasi dari luar adalah motivasi yang pemicunya datang

dari luar diri seseorang. Sementara motivasi dari dalam ialah motivasi yang muncul dari inisiatif diri seseorang. Pada dasarnya motivasi itu hanya dua, yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan.

Motivasi diri adalah sebuah kemampuan seseorang untuk memotivasi dirinya tanpa memerlukan bantuan orang lain. Seseorang memiliki kemampuan untuk mendapatkan alasan atau dorongan untuk bertindak. Proses mendapatkan dorongan bertindak ini pada dasarnya sebuah proses penyadaran akan keinginan diri sendiri yang biasanya terkubur. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak, namun seringkali dorongan tersebut melemah karena faktor luar. Melemahnya dorongan ini bisa dilihat dari hilangnya harapan dan ketidak berdayaan”.

a. Pengertian Motivasi

Berikut definisi-definisi motivasi menurut para ahli :

Abraham Sperling mengemukakan (dalam Mangkunegara, 2012) bahwa “motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri”.

Maribot Tua Effendi harianja (2011:320) bahwa motivasi adalah “sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk suatu yang keras atau lemah”.

Wibowo (2010:379) bahwa “motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, dan menunjukkan intensitas”.

Selanjutnya, Herzberg mengemukakan (dalam A.M. Sardiman (2011:73)) bahwa “motivasi sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat-saat tertentu, terutama bila kebutuhan untuk mencapai tujuan sangat dirasakan”.

Dari definisi di atas, maka motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012: 150), “Mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1) Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi

positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik”.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Siagian, 2001 motivasi seorang karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja
- g. Prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

- a. Jenis dan sifat pekerjaan,
- b. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung,
- c. Organisasi tempat bekerja,

- d. Situasi lingkungan pada umumnya,
- e. System imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Sedangkan beberapa hasil penelitian sebelumnya oleh Harris dan Mossholder (1996), Brahmasari (2004) dan Mahal (2009) menyimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja. Harris dan Mossholder (1996) mengemukakan bahwa, motivasi dipengaruhi oleh budaya organisasi. Selanjutnya Mahal (2009) juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi ditemukan sebagai penentu yang sangat penting untuk meningkatkan tingkat motivasi antara karyawan. Budaya organisasi yang kuat memungkinkan untuk meningkatkan motivasi karyawan. Sebagai hasilnya, hal itu mengarah kepada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diciptakan oleh pemimpin akan mempengaruhi aplikasi strategis dan kinerja karyawan. Karyawan harus diberikan kesempatan terlibat dalam organisasi. Jika dia berpartisipasi dalam fungsi organisasi, ia akan merasa dirinya sebagai bagian organisasi.

b. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Teori kepribadian adalah sekumpulan anggapan atau konsep-konsep yang satu sama lain berkaitan mengenai tingkah laku manusia. Ada tiga klasifikasi teori kepribadian yang dikemukakan

oleh Boeree yang diterjemahkan oleh Inyik Ridwan (2010:26), yaitu “psikoanalisis, orientasi behavioristik, dan humanistic”.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2010:100) “diantaranya yaitu:

1) Prinsip Partisipasi

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

2) Prinsip Komunikasi

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

3) Prinsip Mengakui Andil Bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat

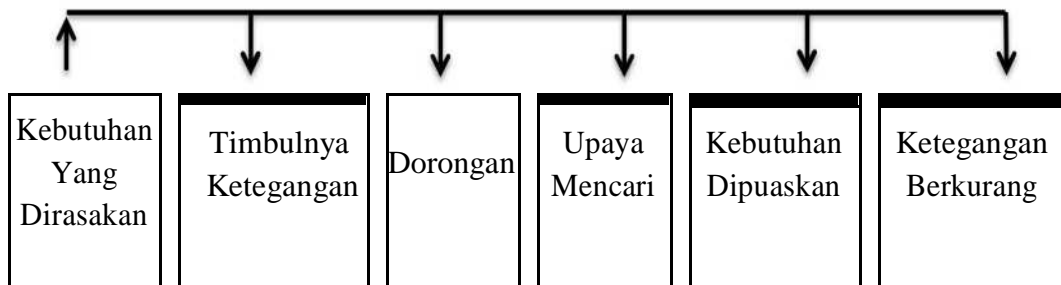
pegawai bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5) Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau karyawan sehingga dapat memotivasi para pegawai bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin”.

c. Proses Motivasi

Menurut Luthans (2015), “Proses dari suatu motivasi secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1

Proses motivasi

Sumber: Sondang P Siagian (2010)

Bagan diatas menunjukan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Dalam kehidupan manusia, selalu timbul kebutuhan dan yang bersangkutan merasa perlu untuk memuaskannya.
- 2) Kebutuhan itu hanya dapat dikategorikan sebagai kebutuhan apabila menimbulkan ketegangan dalam diri yang bersangkutan.
- 3) Ketegangan itulah yang menimbulkan dorongan agar yang bersangkutan melakukan sesuatu.

- 4) Sesuatu itu adalah upaya mencari jalan keluar agar ketegangan yang dihadapi tidak berlanjut.
- 5) Jika upaya mencari jalan keluar yang diambil berhasil, berarti kebutuhan terpenuhi.
- 6) Kebutuhan yang berhasil dipenuhi akan menurunkan ketegangan, akan tetapi tidak menghilangkan sama sekali. Alasannya adalah bahwa kebutuhan yang sama cepat atau lambat akan timbul dikemudian, mungkin dalam bentuk yang baru dan mungkin pula dengan intensitas yang berbeda”.

d. Tujuan Motivasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2010:146), “tujuan-tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Penulis dan Tahun Penelitian	Judul	Model penelitian dan Variabel Penelitian	Lokasi Penelitian
1.	Lezita (2012)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Variabel bebas: Lingkungan Kerja Variabel terikat: Motivasi Kerja	PT. Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor
2	Putri Ayu Eka Ramadhani (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales Marketing	Variabel bebas: Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Sales Marketing	PT. Inti Bharu Mas Lampung
3	Armin Pratama (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Variabel terikat: Kinerja Pegawai	Kantor Bappeda Kota Kendari
4	Amelia Pratiwi (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas: Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Variabel terikat: Kinerja Karyawan	PT. Bank Riau Kepri Capem Duri

Sumber : Diolah Penulis (2019)

C. Kerangka Konseptual

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 Luthans (2011:137), “Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari.

Secara umum motivasi dapat didefinisikan sebagai masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi dan sebagai pemberi daya pendorong atau penggerak yang diberikan pimpinan kepada karyawan dengan maksud agar karyawan mau bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

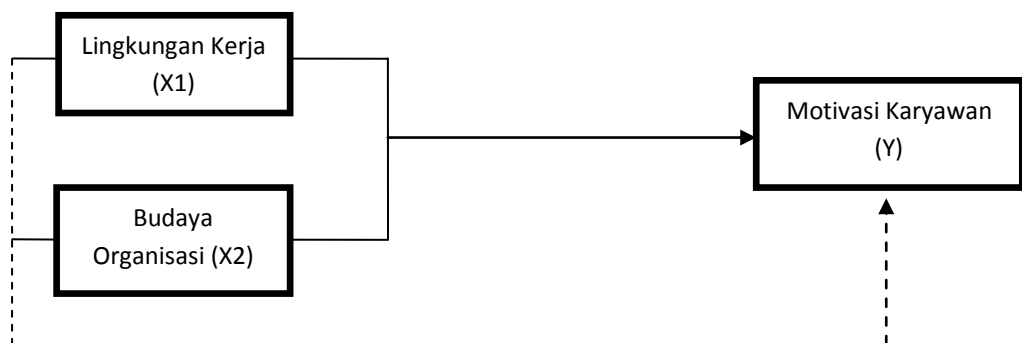
Perusahaan merupakan suatu sistem dan harus berkembang di dalam lingkungan yang senantiasa berubah, perubahan yang terjadi berlangsung dengan cepat seiring dengan daya pikir manusia. Salah satu aspek penting dalam perusahaan yang dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan adalah sumber daya manusia, oleh karena itu tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang bekerja dengan baik maka perusahaan akan sulit mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kesuksesan suatu perusahaan memerlukan strategi efektif yang harus dicapai untuk menuju keberhasilan suatu perusahaan. Usaha untuk menciptakan sumber daya manusia yang baik dapat menggunakan budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan”.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi

karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan betah berada di tempat kerja dan budaya organisasi dalam perusahaan yang baik akan berdampak baik bagi perusahaan, sehingga motivasi untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi meningkat.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dibuat kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



Sumber : Diolah Penulis (2019)

Keterangan :

-----▶ : Hubungan secara simultan

————▶ : Hubungan secara parsial

D. Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah “jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Dani dalam Rusiadi, 2013:79)”.

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa.
2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara parsial terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif Menurut Sugiyono (14:2015), yaitu “metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya”.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan, Jalan Bintang Terang Gg. Bintang No.95 (Medan-Binjai Km. 13,8) Medan 20351.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai dari bulan Desember 2018 sampai dengan April 2019, dengan format berikut;

adalah random sampling yaitu semua anggota populasi memperoleh kesempatan yang sama untuk dipilih secara random/acak sebagai bagian dari sampel dalam penelitian.

Sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+(Ne^2)} = \frac{210}{1+(210 \times 0,1^2)} = 67,7419355 = 68 \text{ Sampel}$$

Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 68 responden.

dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas toleransi Kesalahan sebesar 10%

1. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis data sebagai berikut:

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2004: 129), “Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari sumber primer. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner”.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono, (2004: 130), “Dalam penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari sumber sekunder. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan

data kepada pengumpul data, misalnya melalui pihak lain atau melalui dokumen.

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2004: 131), “Dalam kaitannya dengan penelitian ini, maka keadaan metode dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dimana dalam hal ini pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

a. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah motivasi kerja.

b. Variabel bebas (*independent variabel*)

Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah lingkungan kerja dan budaya orgnaisasi”.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian digunakan untuk memahami lebih mendalam tentang variabel pada penelitian ini, maka lebih mudah dituangkan dalam indikator-indikator sehingga variabel tersebut bisa diukur.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X₁)	Linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito 2013:97)	a. Kebisingan b. Keamanan c. Penerangan d. Suhu udara di ruangan e. Fasilitas f. Dekorasi di tempat kerja	Skala Likert
Budaya Organisasi (X₂)	Budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berfikir dan bertindak secara benar dari hari-kehari (Luthans, 2011:137)	a. Hubungan antara manusia dengan manusia b. kerjasama c. Penampilan Karyawan	Skala Likert
Motivasi Karyawan (Y)	Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan (Wibowo, 2010:379)	a. Prinsip Partisipasi b. Prinsip Komunikasi c. Prinsip mengakui andil bawahan d. Prinsip pendelegasian wewenang e. Prinsip memberi perhatian	Skala Likert

Sumber: Diolah Penulis, 2019

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

1. Angket (*questionnaire*), yaitu daftar pertanyaan / pernyataan yang dijawab atau diisi oleh responden. Angket berguna untuk mentransformasi data kualitatif menjadi data kuantitatif.

2. Dokumentasi yaitu sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan lain-lain.
3. Wawancara yang dilakukan dengan pihak yang berwenang untuk memberikan keterangan dan informasi sesuai yang dibutuhkan peneliti.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam Rusiadi et al, (2014 : 113), “Uji Validitas dilakukan untuk menguji keabsahan suatu angket dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan r -kritis = 0,03. Jadi kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,03 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid”.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam Rusiadi et al, (2014 :115), “Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan dari angket yang dibuat pada setiap variabel penelitian. Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak menggunakan alpha cronbach. Kuesioner dikatakan reliabel jika alpha cronbach $>$ 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60”.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan pada penelitian adalah:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2011), “Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil”

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali, (2011), “Uji Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Kriterianya adalah sebagai berikut :

1. Jika ada titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas”.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Santoso dalam Rusiadi et al, (2014 : 154), ”Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas”.

3. Regresi Linier Berganda

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

- Y = Motivasi Karyawan (Dependen Variabel)
 X₁ = Lingkungan Kerja (Independent Variabel)
 X₂ = Budaya Organisasi (Independent Variabel)
 A = Konstanta
 B = Koefisien Regresi

$\hat{\epsilon}$ = Eror Term/ Tingkat Kesalahan

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji t

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279), “Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut”:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : \beta_i \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 3) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.
- 4) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima).

Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \text{ dengan } dk = n - 2$$

Keterangan:

t = Uji pengaruh parsial

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya data

(Rusiadi, 2014)

b. Uji F

Menurut Ghozali, (2011), “Uji F menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah :

- 1) Terima H_0 (tolak H_1), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\text{sig } F > \alpha$ 5%
- 2) Tolak H_0 (terima H_1), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\text{sig } F < \alpha$ 5%

Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - 1 - K)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = Jumlah sampel

K = Jumlah variabel bebas”

c. Koefesien Determinasi

Menurut Ghozali, (2011), “Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefesien ini antara 0 dan 1, jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-

variabel bebas dalam menjelaskan variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat”.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Pancakarsa Bangun Reksa didirikan pada tahun 2009 di atas tanah seluas 25 m × 200 m. PT. Pancakarsa Bangun Reksa adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang jasa Konsultan, Desain dan Konstruksi, Mekanikal, Sipil dan Elektrikal pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS). PT. Pancakarsa Bangun Reksa berlokasi di Jalan Bintang, Medan – Binjai Km 13,8, Gg. Bintang Terang, Sumatera Utara.

2. Ruang Lingkup Bidang Usaha

PT. Pancakarsa Bangun Reksa bergerak di bidang jasa Konsultan, Desain dan Konstruksi pada Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS), selain itu, PT. Pancakarsa Bangun Reksa juga menerima kegiatan perbaikan dan pergantian *part*/mesin-mesin, penambahan kapasitas (*extension*) yang sudah direncanakan, serta modifikasi Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PKS).

Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Pancakarsa Bangun Reksa berupa mesin-mesin sudah dipasarkan ke berbagai daerah di Indonesia, baik di daerah Sumatera, Jawa, Kalimantan, dan daerah lainnya, bahkan telah diekspor ke luar negeri, misalnya negara Malaysia, Singapura dan Myanmar.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Pancakarsa Bangun Reksa berlokasi di Jalan Bintang, Medan – Binjai Km 13,8, Bintang Terang, Sumatera Utara. Luas area PT. Pancakarsa Bangun Reksa ini sekitar $25 \text{ m} \times 200 \text{ m}$ atau 5.000 m^2 . Area ini meliputi tempat produksi, gedung kantor, bengkel (*workshop*), area bongkar muat, dan area penyimpanan bahan dan produk jadi. Adapun beberapa alasan pemilihan lokasi ini adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki lahan yang luas untuk dijadikan pabrik.
- b. Mudah dalam memperoleh tenaga kerja.
- c. Sarana transportasi (jalan) yang tergolong sudah baik dan mulus.
- d. Jauh dari daerah pemukiman penduduk sehingga pendirian pabrik akan jauh dari pencemaran limbah rumah tangga.

4. Jam Kerja

Klasifikasi jam kerja reguler di PT. Pancakarsa Bangun Reksa dapat sebagai berikut

Senin s/d Sabtu	: Pukul 08:00 – 17:00 WIB
Minggu	: Pukul 08:00 – 12:00 WIB
Istirahat	: Pukul 12:00 – 13:00 WIB

Jika pesanan meningkat, maka karyawan akan diberikan waktu lembur setiap hari sampai pukul 21:00 WIB.

5. Analisis Deskriptif

a. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2005 : 14). Menganalisis dengan cara mengelompokkan data, memberikan gambaran dan menggunakan teori untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan. Tipe skala pengukuran ini diukur dengan menggunakan model Skala Likert. Skala Likert merupakan jenis skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian (fenomena sosial spesifik), seperti sikap, pendapat, dan persepsi sosial seseorang atau kelompok orang (Sugiyono, 2005 : 86). Responden memberikan tanggapan positif dan negatif atau menyatakan persetujuan atau ketidaksetujuan. Skala ini dikembangkan oleh Rensis likert dan memiliki lima kategori yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Jawaban ini nanti diberikan skor satu sampai lima. Penelitian menggunakan analisis skala Likert, untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena yang terjadi. Disajikan dalam bentuk tabel berisikan pertanyaan atau pernyataan disertai alternatif jawaban yang diberi skor secara bertingkat dari nilai 5 sampai 1, dapat dipilih oleh responden sesuai dengan kondisi atau persepsi masing-masing, tanpa memberi opini.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang didalamnya terdapat jajaran manajer atau kepala bagian atau pengelola unit kerja yang terlibat dalam hal motivasi karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mengantarkan langsung

kuisisioner kepada responden yang bekerja pada Kantor PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terpilih menjadi sampel melalui proses pemilihan sampel yang telah dijelaskan pada bab metode penelitian sebelumnya.

Pengumpulan data dilakukan sejak tanggal 1 Maret sampai tanggal 15 Maret 2019. Pendistribusian kuisisioner dilakukan dengan cara mengantarkan langsung kuisisioner kepada para pegawai yang menjadi sampel penelitian. Peneliti menetapkan janji untuk pengambilan kuisisioner selama 2 (dua) minggu terhitung sejak kuisisioner diantarkan kepada responden atau sesuai dengan kesepakatan yang telah ditetapkan antara responden dan peneliti. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *slovin* sehingga diperoleh responden berjumlah 68 orang. Dari pengembalian kuisisioner yang disebarkan, 68 (100%) kuisisioner diterima kembali oleh peneliti.

b. Analisis Deskriptif Responden

Dari 68 kuisisioner yang dapat diolah dapat dilihat gambaran responden pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan sebagai berikut.

Tabel 4.1
Ringkasan Deskriptif Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin:		
	a. Laki-laki	48 orang	70,6%
	b. Perempuan	20 orang	29,4%
	Total	68 orang	100%
2.	Umur :		
	a. 20 – 25 tahun	13 orang	19,1%
	b. 26 – 30 tahun	23 orang	33,8%
	c. 31 – 35 tahun	20 orang	29,4%
	d. Diatas 35 tahun	12 orang	17,6%
	Total	68 orang	100%

3	Pendidikan Terakhir		
	a. SD	4 orang	5,9%
	b. SMP	10 orang	14,7%
	c. SMA	17 orang	25,0%
	d. DIPLOMA	18 orang	26,5%
	e. STRATA 1	19 orang	27,9%
	Total	68 orang	100%
4	Lama Bekerja:		
	a. 1 – 5 tahun	28 orang	41,2%
	b. 6 – 10 tahun	19 orang	27,9%
	c. 11 – 15 tahun	8 orang	11,8%
	d. Diatas 15 tahun	13 orang	19,1%
	Total	68 orang	100%

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa data responden berdasarkan jenis kelamin untuk pria ada 48 orang (70,6%) dan wanita ada 20 orang (29,4%) dengan demikian sebagian besar responden adalah pria. Berdasarkan usia responden untuk responden dengan usia 20 – 25 tahun ada 13 orang (19,1%). Untuk usia 26-30 tahun jumlah responden ada 23 orang (33,8%) dan untuk usia 31 - 35 tahun jumlah responden ada 20 orang (29,4%) serta untuk usia diatas dari 35 tahun jumlah responden ada 12 orang (17,6%). Dengan demikian ini berarti sebagian besar responden berusia 26-30 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir responden diperoleh hasil bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SD ada sebanyak 4 orang (5,9%). Untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMP ada sebanyak 10 orang (14,7%), untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA ada sebanyak 17 orang (25,0%), untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir Diploma ada sebanyak 18 orang (26,5%) serta untuk responden dengan tingkat pendidikan terakhir Strata-1 ada sebanyak 19 orang (27,9%) dan merupakan tingkat pendidikan terakhir yang mendominasi dari keseluruhan responden. Berdasarkan kriteria lama

bekerja jumlah responden dengan masa kerja 1 - 5 tahun ada sebanyak 28 orang (41,2%). Responden dengan masa kerja 6-10 tahun ada sebanyak 19 orang (27,9%) dan responden dengan masa kerja 11-15 tahun ada sebanyak 8 orang (11,8%) serta responden dengan masa kerja diatas 15 tahun ada sebanyak 13 orang (19,1). Dengan demikian responden yang mendominasi dari segi lama bekerja adalah responde yang memiliki masa kerja 1-5 tahun.

c. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan dua variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) serta variabel terikat yaitu motivasi karyawan (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 68 orang. Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

1) Variabel X₁ (Lingkungan Kerja)

Tabel 4.2
Tempat Kerja Jauh dari Kebisingan

PernyataanX1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4,4	4,4	4,4
	Setuju	45	66,2	66,2	70,6
	sangat setuju	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 20 orang (29,4%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 45 orang (66,2%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 3 orang (4,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan tempat kerja yang jauh dari kebisingan.

Tabel 4.3
Karyawan dapat Berkonsentrasi dengan Baik karena Jauh dari Kebisingan

PernyataanX1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5,9	5,9	5,9
	Setuju	43	63,2	63,2	69,1
	sangat setuju	21	30,9	30,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 21 orang (30,9%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 43 orang (63,2%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan tempat kerja yang jauh dari kebisingan membuat karyawan dapat berkonsentrasi dengan baik.

Tabel 4.4
Keamanan ditempat Kerja membuat Nyaman Bekerja

PernyataanX1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	7,4	7,4	7,4
	Setuju	38	55,9	55,9	63,2
	sangat setuju	25	36,8	36,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%)n responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 38 orang (55,9%) dan responden yang memberi sikap netrol ada sebanyak 5 orang (7,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan keamanan di tempat kerja membuat karyawan nyaman bekerja

Tabel 4.5
Satuan Keamanan sudah Bekerja dengan Baik

PernyataanX1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	2	2,9	2,9	2,9
	Setuju	39	57,4	57,4	60,3
	sangat setuju	27	39,7	39,7	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 27 orang (39,7%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 39 orang (57,4%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 2 orang (2,9%). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan satuan keamanan ditempat kerja sudah bekerja dengan baik sehingga membuat karyawan nyaman bekerja.

Tabel 4.6
Pencahayaan ditempat Kerja Membantu dalam Menyelesaikan Pekerjaan

PernyataanX1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	7,4	7,4	7,4
Setuju	40	58,8	58,8	66,2
sangat setuju	23	33,8	33,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 23 orang (33,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 40 orang (58,8%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 5 orang (7,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pencahayaan ditempat kerja dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.7
Pencahayaan ditempat Kerja tidak Menyilaukan

PernyataanX1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	4	5,9	5,9	5,9
Setuju	36	52,9	52,9	58,8
sangat setuju	28	41,2	41,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 28 orang (41,2%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 36 orang (52,9%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pencahayaan ditempat kerja yang tidak menyilaukan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.8
Temperatur ditempat Kerja tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh

PernyataanX1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4,4	4,4	4,4
	setuju	45	66,2	66,2	70,6
	sangat setuju	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 20 orang (29,4%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 45 orang (66,2%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 3 orang (4,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan temperature di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

Tabel 4.9
Kelembapan ditempat Kerja tidak Mempengaruhi Suhu Tubuh

PernyataanX1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	5,9	5,9	5,9
setuju	43	63,2	63,2	69,1
sangat setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 21 orang (30,9%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 43 orang (63,2%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan kelembapan di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh.

Tabel 4.10
Fasilitas Kerja sudah Modern

PernyataanX1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	5	7,4	7,4	7,4
setuju	38	55,9	55,9	63,2
sangat setuju	25	36,8	36,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 38 orang (55,9%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 5 orang (7,4%). Sehingga dapat

disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan fasilitas kerja ditempat kerja sudah modern.

Tabel 4.11
Fasilitas yang Tersedia telah Mendukung Jalannya Pekerjaan

PernyataanX1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	2	2,9	2,9	2,9
setuju	39	57,4	57,4	60,3
sangat setuju	27	39,7	39,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 27 orang (39,7%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 39 orang (57,4%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 2 orang (2,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan fasilitas kerja yang ada ditempat kerja telah mendukung jalannya pekerjaan.

Tabel 4.12
Dekorasi ditempat Kerja Membuat Nyaman Bekerja

PernyataanX1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	7,4	7,4	7,4
Setuju	40	58,8	58,8	66,2
sangat setuju	23	33,8	33,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 23 orang (33,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 40 orang (58,8%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 5 orang (7,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan dekorasi ditempat kerja membuat nyaman bekerja.

Tabel 4.13
Dekorasi ditempat Kerja Sesuai dengan yang Diinginkan

PernyataanX1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5,9	5,9	5,9
	Setuju	36	52,9	52,9	58,8
	sangat setuju	28	41,2	41,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 28 orang (41,2%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 36 orang (52,9%) dan responden yang memberi sikap netral ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan dekorasi ditempat kerja sesuai dengan yang diinginkan.

2) Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

Tabel 4.14
Hubungan antara Karyawan dengan Karyawan Lain Meningkatkan Hasil Perusahaan

PernyataanX2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	14	20,6	20,6	20,6
setuju	29	42,6	42,6	63,2
sangat setuju	25	36,8	36,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 29 orang (42,6%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 14 orang (20,6%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan hubungan yang dibangun antara karyawan dengan karyawan lain dapat meningkatkan hasil terbaik bagi perusahaan.

Tabel 4.15
Setiap Karyawan diperkenankan membantu Pekerjaan Karyawan Lain

PernyataanX2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	15	22,1	22,1	22,1
setuju	25	36,8	36,8	58,8
sangat setuju	28	41,2	41,2	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 28 orang (41,2%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 15 orang (22,1%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden sangat setuju dengan pernyataan setiap karyawan diperkenankan membantu pekerjaan karyawan lain.

Tabel 4.16
Setiap Karyawan diperbolehkan Memberi Saran Penyelesaian
Masalah kepada Karyawan Lain

PernyataanX2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
	Netral	15	22,1	22,1	23,5
	Setuju	27	39,7	39,7	63,2
	sangat setuju	25	36,8	36,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 27 orang (39,7%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 15 orang (22,1%) serta responden yang tidak setuju ada sebanyak 1 orang (1,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan setiap karyawan diperkenankan memberi saran untuk menyelesaikan suatu masalah kepada karyawan lain.

Tabel 4.17
Setiap Karyawan diwajibkan Berpakaian Rapi dan Sopan
PernyataanX2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1,5	1,5	1,5
Netral	13	19,1	19,1	20,6
Setuju	29	42,6	42,6	63,2
sangat setuju	25	36,8	36,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.17 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 29 orang (42,6%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 13 orang (19,1%) serta responden yang tidak setuju ada sebanyak 1 orang (1,5%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan setiap karyawan diwajibkan berpakaian rapi dan sopan.

3) Variabel Y (Motivasi Karyawan)

Tabel 4.18
Setiap Karyawan Wajib Memberi Saran mengenai Penyelesaian Masalah
PernyataanY.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	3	4,4	4,4	4,4
setuju	45	66,2	66,2	70,6
sangat setuju	20	29,4	29,4	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.18 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 20 orang (29,4%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 45 orang (66,2%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 3 orang (4,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan setiap karyawan diwajibkan memberi saran mengenai penyelesaian suatu masalah.

Tabel 4.19
Atasan ditempat Kerja selalu Memberi Perhatian kepada Karyawan
PernyataanY.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	5,9	5,9	5,9
setuju	43	63,2	63,2	69,1
sangat setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS 2019

Berdasarkan Tabel 4.19 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 21 orang (30,9%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 43 orang (63,2%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan atasan ditempat kerja selalu memberi perhatian kepada karyawan.

Tabel 4.20
Setiap Karyawan Wajib untuk Saling Berkomunikasi dengan Baik

PernyataanY.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	5	7,4	7,4	7,4
setuju	38	55,9	55,9	63,2
sangat setuju	25	36,8	36,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 25 orang (36,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 38 orang (55,9%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 5 orang (7,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan karyawan ditempat kerja wajib berkomunikasi dengan baik antara karyawan yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

Tabel 4.21
Atasan Memberi Penghargaan bagi Karyawan yang Mampu Mencapai Target yang Ditetapkan Perusahaan

PernyataanY.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	2	2,9	2,9	2,9
Setuju	39	57,4	57,4	60,3
sangat setuju	27	39,7	39,7	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.21 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 27 orang (39,7%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 39 orang (57,4%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 2 orang (2,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan atasan memberi penghargaan bagi karyawan yang berprestasi yang mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.22
Atasan selalu Memberi Penghargaan bagi Karyawan Berprestasi yang Jarang dilakukan didalam Perusahaan

PernyataanY.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	7,4	7,4	7,4
Setuju	40	58,8	58,8	66,2
sangat setuju	23	33,8	33,8	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 23 orang (33,8%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 40 orang (58,8%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 5 orang (7,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan atasan selalu memberi penghargaan bagi karyawan berprestasi yang jarang dilakukan di dalam perusahaan

Tabel 4.23
Atasan selalu Memberi Kepercayaan kepada Karyawan untuk
Bekerja dengan Baik

PernyataanY.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	5,9	5,9	5,9
	Setuju	36	52,9	52,9	58,8
	sangat setuju	28	41,2	41,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 28 orang (41,2%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 36 orang (52,9%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan atasan selalu memberi kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik.

Tabel 4.24
Atasan selalu Memberi Pujian kepada Karyawan yang Bekerja sesuai
yang diinginkan Perusahaan

PernyataanY.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	4,4	4,4	4,4
	Setuju	45	66,2	66,2	70,6
	sangat setuju	20	29,4	29,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 20 orang (29,4%), responden yang

menyatakan setuju ada sebanyak 45 orang (66,2%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 3 orang (4,4%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan atasan selalu memberi pujian kepada karyawan yang bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Tabel 4.25
Atasan selalu Berterimakasih terhadap Pekerjaan yang Telah
Karyawan Selesaikan dengan Baik

Pernyataan Y.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	5,9	5,9	5,9
setuju	43	63,2	63,2	69,1
sangat setuju	21	30,9	30,9	100,0
Total	68	100,0	100,0	

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.25 dapat dilihat bahwa responden yang menyatakan sangat setuju ada sebanyak 21 orang (30,9%), responden yang menyatakan setuju ada sebanyak 43 orang (63,2%) dan responden yang memberi sikap netral atau ragu-ragu ada sebanyak 4 orang (5,9%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara umum responden setuju dengan pernyataan atasan selalu berterimakasih kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

6. Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dari alat ukur yang digunakan (kuesioner). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

- 1) Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Berikut merupakan hasil ringkasan uji validitas dari variabel dependen Motivasi Karyawan (Y), variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

Tabel 4.26
Ringkasan Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Kriteria	Ket
1.	Lingkungan Kerja (X1)	P1	0,473	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P2	0,698	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P3	0,731	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P4	0,743	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P5	0,672	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P6	0,682	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P7	0,473	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P8	0,698	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P9	0,731	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P10	0,743	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P11	0,672	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid
		P12	0,682	0,2181	r hitung $>$ r tabel	Valid

2.	Budaya Organisasi (X2)	P13	0,719	0,2042	r hitung > r tabel	Valid
		P14	0,773	0,2042	r hitung > r tabel	Valid
		P15	0,630	0,2042	r hitung > r tabel	Valid
		P16	0,746	0,2042	r hitung > r tabel	Valid
3.	Motivasi Karyawan (Y)	P17	0,564	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P18	0,758	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P19	0,673	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P20	0,619	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P21	0,530	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P22	0,537	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P23	0,564	0,2108	r hitung > r tabel	Valid
		P24	0,758	0,2108	r hitung > r tabel	Valid

Sumber : Diolah Penulis (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel untuk semua variabel dalam penelitian ini baik variabel dependen (motivasi karyawan) maupun variabel independen (lingkungan kerja dan budaya organisasi). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh data yang menjadi pertanyaan dalam penelitian ini valid dan layak untuk diuji.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan dari angket yang dibuat pada setiap variabel penelitian. Uji reabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan lebih dari dua kali terhadap gejala yang sama (Riyadi, 2000). Untuk melihat reliabilitas masing-masing instrumen yang digunakan, peneliti menggunakan koefisien *Cronbach Alpha* (α). Menurut kriteria Nunnally (1967), variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Semakin nilai alphanya

mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya untuk masing-masing variabel.

Nilai Cronbach Alpha variabel Motivasi Karyawan (Y), Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.27
Ringkasan Hasil Uji Reliabilitas setiap Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Karyawan (Y)	0,919	Reliable
Lingkungan Kerja(X1)	0,866	Reliable
Budaya Organisasi (X2)	0,870	Reliable

Sumber : Diolah (2019)

Berdasarkan Tabel 4.27 dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha dari variabel motivasi karyawan (Y), lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara berurutan adalah 0,919; 0,866 dan 0,870 karena nilainya lebih dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini *reliable* dan dapat untuk diuji.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

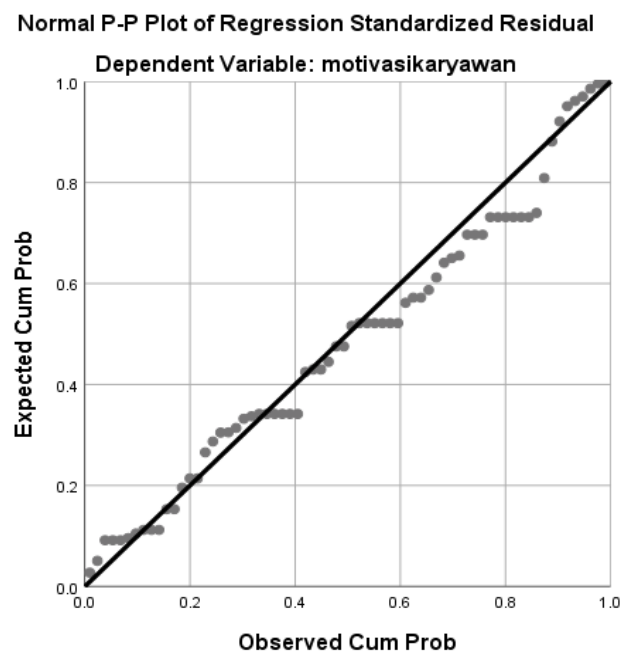
Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan variabel Independen terdistribusi secara normal. Jika data instrument penelitian terdistribusi secara normal maka telah memenuhi model regresi yang baik. Untuk menguji normalitas data penelitian ini menggunakan *Normal Probability Plot* yang membandingkan data distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Grafik *Normal Probability Plot* yang berdistribusi normal menunjukkan pola atau titik – titik menyebar disekitar

garis diagonal atau mengikuti garis diagonal. Cara mendeteksinya yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan dengan data observasi dengan yang mendekati distribusi normal. Menurut Ghozali (2008:110), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisis grafik Untuk melihat normalitas dapat dilakukan dengan melihat dengan melihat grafik P-plot atau pola distribusi data. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik P-plot menunjukkan pola distribusi normal, maka modal regresi memenuhi asumsi normalitas Analisis statistik

Pengujian normalitas berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut :

Gambar 4.1
Normalitas dengan Normal Probability Plot



Berdasarkan Gambar 4.1 grafik *normal probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

- 2) Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan tentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat di lihat dari:
- a. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data adalah tidak normal
 - b. Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data adalah normal (Ghozali ,2008:115)

Tabel 4.28
Ringkasan Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingkungan kerja	Budaya organisasi	Motivasi karyawan
N		68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	51.5588	16.6176	34.2794
	Std. Deviation	4.96971	2.62041	3.25460
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.142	.170
	Positive	.160	.098	.170
	Negative	-.149	-.142	-.154
Test Statistic		.160	.142	.170
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c	.200 ^c	.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.28 dapat dilihat bahwa nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* variabel Motivasi Karyawan (Y), Lingkungan

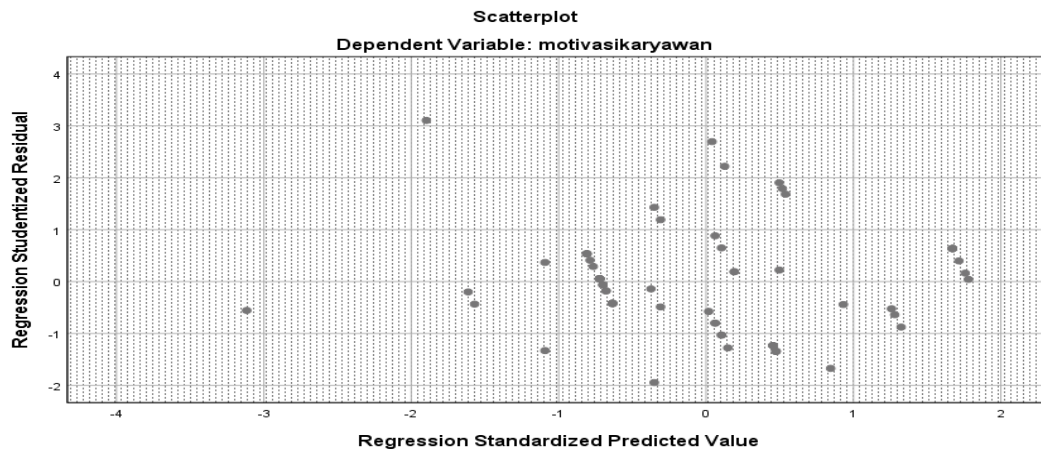
Kerja (X1), dan Budaya Organisasi (X2)) adalah 0,200 Oleh karena nilai probabilitas, lebih besar dibandingkan tingkat signifikansi, yakni 0,05, maka asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Menurut Ghozali (2005: 105) “ uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variace dari satu pengamatan lain “ suatu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas, antara lain :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan heterokedastisitas
2. Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas atau terjadi homokedastisitas.

Gambar 4.2 Pengujian Heteroskedastisitas Scatterplot



Berdasarkan Gambar 4.2, tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penyebaran data dari variabel motivasi karyawan (Y), lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi adanya korelasi variabel–variabel independen antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam hal ini, kita sebut variabel–variabel independen ini tidak ortogonal (Erlina, 2008:156). Variabel – variabel independen yang bersifat ortogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi diantara sesamanya sama dengan nol. Model regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas. Multikolinieritas dapat dilihat dari *VIF* (*Variance Inflation Factor*), jika *VIF* 10 maka tingkat multikolinieritas dapat ditoleransi. Multikolinieritas dilihat juga melalui *TOL* (*Tolerance*). Nilai *TOL* berkebalikan dengan nilai *VIF*. *Tolerance* (*TOL*) mengukur variabilitas dari variabel independen yang tidak

dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi multikolinearitas terjadi jika $VIF < 10$ dan nilai $tolerance > 0,10$.

Hasil uji multikolinearitas untuk variabel motivasi karyawan (Y), lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di berikut ini.

Tabel 4.29 Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.320	.770		1.714	.091		
Lingkungan kerja	.662	.017	1.010	38.770	.000	.747	1.338
Budaya organisasi	.069	.032	.056	2.139	.036	.747	1.338

a. Dependent Variable: motivasi karyawan

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.29, nilai VIF dari variabel lingkungan kerja (X1) adalah 1,338 dan nilai *Tolerance* adalah 0,747. Nilai VIF dari variabel budaya organisasi (X2) adalah 1,338 dan nilai *Tolerance* adalah 0,747. Karena nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

8. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda bermanfaat terutama untuk tujuan peramalan (*estimation*), yaitu tentang bagaimana variabel independen digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Penelitian ini pada

dasarnya menguji hipotesis tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi karyawan pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

**Tabel 4.30 Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.320	.770		1.714	.091
	Lingkungankerja	.662	.017	1.010	38.770	.000
	Budayaorganisasi	.069	.032	.056	2.139	.036

a. Dependent Variable: motivasikaryawan

Sumber : *Olahan SPSS (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$\text{Motivasi Karyawan} = 1,320 + 0,662 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,069 \text{ Budaya Organisasi} + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- Nilai Konstanta sebesar 1,320 menunjukkan apabila tidak ada variabel independen maka motivasi karyawan =1,579.
- Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,662 menunjukkan bahwa jika setiap lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 66,2%.
- Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,069 menunjukkan bahwa jika setiap budaya organisasi meningkat sebesar 1%, maka motivasi karyawan akan meningkat sebesar 6,9%.

9. Pengujian Hipotesis

a. Uji adjusted R^2

Analisis determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus determinasi adalah : $R^2 \times 100\%$. (Rusiadi, 2013).

Nilai adjusted R^2 ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. nilai koefisien determinasi sama dengan 0 (adjusted $R^2 = 0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila Adjusted $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila adjusted $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

Tabel 4.31 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.983 ^a	.967	.966	.60010

a. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, lingkungankerja

b. Dependent Variable: motivasikaryawan

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Berdasarkan Tabel 4.31, dapat disimpulkan bahwa:

- Nilai R sebesar 0,983 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Karyawan (Y) sebesar 98,3%.
- Nilai R^2 sebesar 0,967 berarti 96,7 % Motivasi Karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi

(X2). Sedangkan sisanya sebesar 3,3 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. F- test juga digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel dependen atau terikat(Ghozali 2013).

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut

1. H_0 diterima dan H_a tidak dapat menerima, yaitu apabila value > 0.05 atau bila nilai signifikansi lebih dari nilai $\alpha = 0.05$ berarti model regresi dalam penelitian ini adalah tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.
2. H_0 tidak dapat menerima, yaitu apabila value ≤ 0.05 atau bila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan nilai $\alpha=0.05$ berarti model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.32
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.283	2	343.142	95.854	.000 ^b
	Residual	23.408	65	.360		
	Total	709.691	67			

a. Dependent Variable: motivasikaryawan

b. Predictors: (Constant), budayaorganisasi, lingkungankerja

Sumber : *Olahan SPSS (2019)*

Gambar 4.3 F Tabel dengan Microsoft Excel

	A	B	C	D	E	F
1						
2		probabilitas	df1	df2	F Tabel	
3		0.05	2	65	3.138142	
4						
5						

Berdasarkan Tabel 4.32 dan Gambar 4.3, diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $95,854 > 3,138$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi karyawan (Y).

c. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Menurut Kuncoro (dalam Rusiadi, Subiantoro, Hidayat, 2013 : 279), Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait dengan taraf signifikansi 5%.

Pengujian signifikansi parsial ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat dengan asumsi variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2013:98). Kriteria pengujiannya adalah:

1. H_0 diterima dan H_a tidak dapat diterima, yaitu apabila $value > 0.05$

atau bila nilai signifikansi lebih dari nilai $\alpha = 0.05$ berarti variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. H_0 tidak dapat menerima, yaitu apabila value ≤ 0.05 atau nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan nilai $\alpha = 0.05$ berarti variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian adalah :

Tingkat kesalahan (α) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = jumlah sampel, n = 68

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

Derajat kebebasan / degree of freedom (df)

= (n-k) = 68 - 3 = 65.

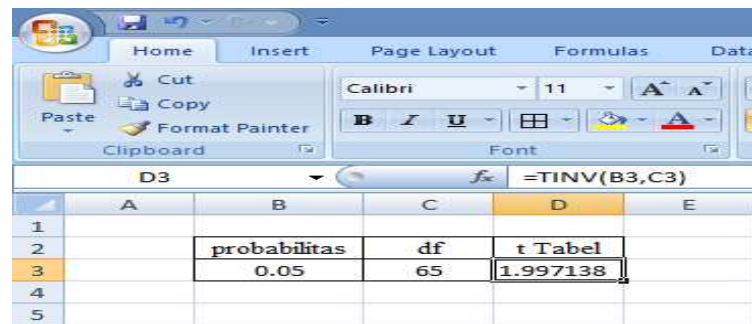
Tabel 4.33
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	1.320	.770		1.714	.091
	lingkungankerja	.662	.017	1.010	38.770	.000
	budayaorganisasi	.069	.032	.056	2.139	.036

a. Dependent Variable: motivasikaryawan

Sumber : Olahan SPSS (2019)

Gambar 4.4
t Tabel dengan Microsoft Excel



	A	B	C	D	E
1					
2		probabilitas	df	t Tabel	
3		0.05	65	1.997138	
4					
5					

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.4 pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Motivasi Karyawan (Y) Nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($38,770 > 1,997$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Karyawan.
- b. Pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Motivasi Karyawan (Y) Nilai signifikansi variabel Budaya Organisasi sebesar $0,036 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,139 > 1,997$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Karyawan.

10. Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) mempengaruhi

motivasi karyawan (Y) sebesar 96,7%. Sedangkan faktor lain di luar obyek penelitian yang berpengaruh sebesar 3,3%. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Berikut merupakan pembahasan pengaruh setiap variabel lingkungan kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap variabel dependen yakni motivasi karyawan (Y) PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan lingkungan kerja memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,662 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap motivasi karyawan. Maka peningkatan lingkungan kerja yang tepat atau lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman (lingkungan kerja yang semakin baik) mampu meningkatkan motivasi karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lezita (2012) bahwa “lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan memiliki lingkungan kerja yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif dalam bekerja”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lezita (2012) yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan”. Penelitian - penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2017) dan Pratiwi (2014) juga menunjukkan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi karyawan”.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan budaya organisasi memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,069 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap motivasi karyawan. Maka peningkatan budaya organisasi yang tepat mampu meningkatkan motivasi karyawan sedangkan penurunan budaya organisasi akan menurunkan motivasi karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ramadhani (2016) bahwa “budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Hal ini dikarenakan PT Pancakarsa Bangun Reksa Medan memiliki budaya organisasi yang tepat agar karyawan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik dan menghasilkan tenaga yang efektif dalam bekerja”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani (2016) yang menyatakan bahwa “budaya organisasi

secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan”. Penelitian - penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2014) juga menunjukkan bahwa “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan”.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja (X1) pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri atas 12 item pertanyaan memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,662 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara positif terhadap motivasi karyawan. Maka peningkatan lingkungan kerja yang tepat atau lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman (lingkungan kerja yang semakin baik) mampu meningkatkan motivasi karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.
2. Budaya Organisasi (X2) pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan yang terdiri atas 5 item pertanyaan memiliki nilai Koefisien regresi sebesar 0,069 dengan nilai probabilitas (*Sig.*) 0,036 yang lebih kecil dari 0,05 dengan demikian lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara positif terhadap motivasi karyawan. Maka peningkatan budaya organisasi yang tepat mampu meningkatkan motivasi karyawan sedangkan penurunan budaya organisasi akan menurunkan motivasi karyawan PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara keseluruhan sudah baik. Oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan lebih meningkatkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman demi kenyamanan para karyawan saat bekerja. Sehingga dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat para karyawan lebih nyaman dalam bekerja dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Budaya Organisasi pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan secara keseluruhan sudah baik. Untuk perusahaan cukup dengan mempertahankan penerapan budaya organisasi yang seperti ini. Dengan memiliki budaya organisasi yang baik dapat memberikan motivasi kerja yang baik bagi karyawan sehingga para karyawan semakin meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- A.M. Sardiman. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Press.
- Andika, R. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JUMANT*, 11(1), 189-206.
- Andika, R. (2018). Pengaruh Kemampuan Berwirausaha dan Kepribadian Terhadap Pengembangan Karir Individu Pada Member PT. Ifaria Gemilang (IFA) Depot Sumatera Jaya Medan. *JUMANT*, 8(2), 103-110.
- Andika, R. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ARTHA GITA SEJAHTERA MEDAN. *JUMANT*, 9(1), 95-103.
- Daft, L. Richard. (2012). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Fadly, Y. (2019). PERFORMA MAHASISWA AKUNTANSI DALAM IMPLEMENTASI ENGLISH FOR SPECIFIC PURPOSE (ESP) DI UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI (UNPAB) MEDAN. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 9(2), 190-201.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenambelas. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). STRATEGI MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Luthans, Fred. (2011). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Andi
- Munandar, M. (2010). *Budgeting Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*. Yogyakarta : BPFE
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).

- Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., Achmad Daengs, G. S., Sahat, S., Rosmawati, R., Kurniasih, N., ... & Rahim, R. (2018). Decision support rating system with Analytical Hierarchy Process method. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.3), 105-108.
- Nasution, M. D. T. P., & Rossanty, Y. (2018). Country of origin as a moderator of halal label and purchase behaviour. *Journal of Business and Retail Management Research*, 12(2).
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pekanbaru* : Yayasan Aini Syam
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teorik Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judges, Timothy A. (2010). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rossanty, Y., & PUTRA NASUTION, M. D. T. (2018). INFORMATION SEARCH AND INTENTIONS TO PURCHASE: THE ROLE OF COUNTRY OF ORIGIN IMAGE, PRODUCT KNOWLEDGE, AND PRODUCT INVOLVEMENT. *Journal of Theoretical & Applied Information Technology*, 96(10).
- Rossanty, Y., Hasibuan, D., Napitupulu, J., Nasution, M. D. T. P., & Rahim, R. (2018). Composite performance index as decision support method for multi case problem. *Int. J. Eng. Technol*, 7(2.29), 33-36.
- Rossanty, Y., Nasution, M. D. T. P., & Ario, F. (2018). *Consumer Behaviour In Era Millennial*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Rusiadi et al. (2013). *Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung :PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Suwarto F. X. dan Koeshartono D. (2010). *Budaya Organisasi (Kajian Konsep dan Implementasi)*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*, Jakarta, Rajawali.

Amelia Pratiwi. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri*

Armin Pratama, (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bappda Kota Kendari. Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Halu Oleo Kendari.*

Lezita, (2010). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Sinar Sosro Kantor Penjualan Bogor. Skripsi pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.*

Putri Ayu Eka Ramadhani, (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sales Marketing PT Inti Bharu Mas Lampung. Skripsi pada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lampung.*

Medan, Maret 2019

Kepada Yth,

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat kami memohon kesediaan Bapak/Ibu sekalian untuk dapat menjawab pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner berikut ini dengan sebenarnya sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu alami atau rasakan. Saya menjamin kerahasiaan isi kuesioner yang Bapak/Ibu tuliskan. Adapun Kuesioner ini adalah untuk kepentingan ilmiah semata dalam rangka penulisan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Pancakarsa Bangun Reksa Medan”**

Selanjutnya setelah Bapak/Ibu mengisi Kuesioner ini, dimohon untuk menyerahkan kembali kuesioner ini kepada orang yang memberikan kuesioner ini pertama kali.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu sekalian, saya mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya.

Hormat Saya

(Junita Khairani)

DAFTAR KUESIONER

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis kelamin

Laki-laki

Perempuan

2. Umur

20-25th

31-35 th

26-30 th

Di atas 35 th

3. Pendidikan terakhir

SD

SMA

Strata 1

SMP

Diploma

4. Lama bekerja

1-5 th

11-15 th

6-10 th

Di atas 16 th

PETUNJUK PENGISIAN

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
2. Pilihlah jawaban dengan member tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu.
3. Jawaban kuesioner ini hanya untuk tujuan penelitian dan tidak akan di publikasikan.

Adapun alternative jawaban adalah sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju : Nilai 5

S = Setuju : Nilai 4

N = Netral : Nilai 3

TS = Tidak Setuju : Nilai 2

STS = Sangat Tidak Setuju : Nilai 1

I. Pernyataan mengenai Lingkungan Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
KEBISINGAN						
1	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
2	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
KEAMANAN						
3	Kemanaan di tempat kerja mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
4	Satuan keamanan di tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman					
PENERANGAN						
5	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
6	Pencahayaan di tempat kerja saya tidak menyilaukan.					
SUHU UDARA DI RUANGAN						
7	Temperatur di tempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
8	Kelembapan di tempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
FASILITAS						
9	Fasilitas kerja di tempat kerja saya sudah modern					
10	Fasilitas yang tersedia di tempat kerja saya telah mendukung jalannya pekerjaan saya					
DEKORASI						
11	Dekorasi di tempat kerja saya membuat saya nyaman dalam bekerja					
12	Dekorasi di tempat kerja saya sesuai dengan yang saya inginkan					

II. Pernyataan Budaya Organisasi (X2)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
HUBUNGAN ANTARA MANUSIA DENGAN MANUSIA						
1	Karyawan selalu berusaha menjalin hubungan dengan karyawan yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik untuk perusahaan					
KERJASAMA						
3	Setiap karyawan diperkenankan membantu pekerjaan karyawan lain					
4	Setiap karyawan di perbolehkan memberikan saran mengenai penyelesaian sebuah masalah kepada karyawan yang lain					
PENAMPILAN KARYAWAN						
5	Karyawan di tempat saya bekerja diwajibkan untuk berpakaian rapi dan sopan					

III. Pernyataan Mengenai Motivasi Karyawan (Y)

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
PRINSIP PARTISIPASI						
1	Karyawan di tempat kerja saya wajib memberi saran mengenai penyelesaina masalah					
2	Atasan di tempat kerja saya selalu memberikan perhatian kepada karyawan					
PRINSIP KOMUNIKASI						
3	Karyawan di tempat kerja saya wajib berkomunikasi dengan baik antara karyawan yang lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik untuk perusahaan					

PRINSIP MENGAKUI ANDIL BAWAHAN					
4	Atasan memberikan penghargaan bagi Karyawan yang berprestasi bilamana mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan				
5	Atasan di tempat kerja saya selalu memberikan penghargaan bagi karyawan berprestasi yang jarang dilakukan di dalam perusahaan tempat saya bekerja				
PRINSIP PENDELEGASIAN					
6	Atasan di tempat kerja saya selalu memberikan kepercayaan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik				
PRINSIP MEMBERI PERHATIAN					
7	Atasan di tempat kerja saya selalu memberikan pujian ketika karyawan bekerja sesuai yang diinginkan perusahaan				
8	Atasan di tempat kerja saya selalu berterimakaish terhadap pekerjaan yang telah karyawan selesaikan dengan baik				

4	4	4	48
4	4	4	48
4	4	4	48
4	4	4	54
4	4	4	54
4	4	4	48
5	4	4	52
5	5	5	56
4	4	3	44
4	4	4	50
5	5	5	60
4	5	4	52
3	3	3	42
4	5	5	50
5	3	4	52
4	3	5	44
5	5	4	56
5	4	3	46
5	5	5	60
5	4	5	54
5	5	5	54
4	4	4	48

LAMPIRAN

Lampiran 1

Statistics

		jeniskelamin	umur	pendidikan	lamabekerja
N	Valid	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0

Jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	48	70.6	70.6	70.6
	perempuan	20	29.4	29.4	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 thn	13	19.1	19.1	19.1
	26-30 thn	23	33.8	33.8	52.9
	31-35 thn	20	29.4	29.4	82.4

diatas 35 thn	12	17.6	17.6	100.0
Total	68	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sd	4	5.9	5.9	5.9
	smp	10	14.7	14.7	20.6
	sma	17	25.0	25.0	45.6
	diploma	18	26.5	26.5	72.1
	strata 1	19	27.9	27.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Lama bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 thn	28	41.2	41.2	41.2
	6-10 thn	19	27.9	27.9	69.1
	11-15 thn	8	11.8	11.8	80.9
	diatas 15 thn	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

P6	Pearson Correlation	.095	.453**	.501**	.610**	.541**	1	.095	.453**	.501**	.610**	.541**	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.000	.000		.040	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P7	Pearson Correlation	1.000**	.494**	.423**	.246*	.216	.295	1	.494**	.423**	.246*	.216	.295
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.043	.037	.040		.000	.000	.043	.037	.040
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P8	Pearson Correlation	.494**	1.000**	.581**	.432**	.342**	.453**	.494**	1	.581**	.432**	.342**	.453**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000	.004	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P9	Pearson Correlation	.423**	.581**	1.000**	.487**	.410**	.501**	.423**	.581**	1	.487**	.410**	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P10	Pearson Correlation	.246*	.432**	.487**	1.000**	.670**	.610**	.246*	.432**	.487**	1	.670**	.610**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000	.000	.000	.000	.043	.000	.000		.000	.000

N		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P11	Pearson Correlation	.216	.342**	.410**	.670**	1.000**	.541**	.216	.342**	.410**	.670**	1	.541**
	Sig. (2-tailed)	.037	.004	.001	.000	.000	.000	.037	.004	.001	.000		.000
N		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
P12	Pearson Correlation	.295	.453**	.501**	.610**	.541**	1.000**	.295	.453**	.501**	.610**	.541**	1
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.000	.000	.000	.040	.000	.000	.000	.000	
N		68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Correlations

		P13	P14	P15	P16
P13	Pearson Correlation	1	.796**	.492**	.576**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	68	68	68	68
P14	Pearson Correlation	.796**	1	.514**	.668**

P20	Pearson Correlation	.246*	.432**	.487**	1	.670**	.610**	.246*	.432**
	Sig. (2-tailed)	.043	.000	.000		.000	.000	.043	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
P21	Pearson Correlation	.216	.342**	.410**	.670**	1	.541**	.216	.342**
	Sig. (2-tailed)	.017	.004	.001	.000		.000	.017	.004
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
P22	Pearson Correlation	.195	.453**	.501**	.610**	.541**	1	.195	.453**
	Sig. (2-tailed)	.040	.000	.000	.000	.000		.040	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
P23	Pearson Correlation	1.000**	.494**	.423**	.246*	.216	.195	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.043	.017	.040		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
P24	Pearson Correlation	.494**	1.000**	.581**	.432**	.342**	.453**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Lampiran 3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	47.3088	22.067	.473	.920
P2	47.3088	20.844	.698	.911
P3	47.2647	20.377	.731	.910
P4	47.1912	20.724	.743	.909
P5	47.2941	20.748	.672	.912
P6	47.2059	20.673	.682	.912
P7	47.3088	22.067	.473	.920
P8	47.3088	20.844	.698	.911
P9	47.2647	20.377	.731	.910
P10	47.1912	20.724	.743	.909
P11	47.2941	20.748	.672	.912
P12	47.2059	20.673	.682	.912

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P13	12.4559	4.132	.719	.828
P14	12.4265	3.890	.773	.805
P15	12.5000	4.164	.630	.864
P16	12.4706	3.954	.746	.816

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P17	30.0294	8.566	.564	.860
P18	30.0294	7.910	.758	.839
P19	29.9853	7.955	.673	.848
P20	29.9118	8.350	.619	.854
P21	30.0147	8.433	.530	.864
P22	29.9265	8.397	.537	.864
P23	30.0294	8.566	.564	.860
P24	30.0294	7.910	.758	.839

Lampiran 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	8

BIODATA PENULIS

DATA PRIBADI

Nama : Junita Khairani
NPM : 1515310600
Tempat, Tanggal Lahir : Diski, 14 Juni 1998
Alamat : Dusun VI Jalan Paya Bakung Sumber
Melati Diski
Agama : Islam
Email : junitakhairani123@gmail.com
No. Hp : 085207882989

RIWAYAT PENDIDIKAN

SD : Madrasah Miftahul Falah Diski (2004-2009)

SMP : SMP Negeri 1 Sunggal (2009-2012)

SMA : SMA Negeri 3 Binjai (2012-2015)

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Syamsul Jauhari
Tempat / Tanggal Lahir : Paya Bakung / 01 Oktober 1966
Alamat : Dusun VI Jalan Paya Bakung Sumber Melati Diski
Agama : Islam
Pekerjaan : Karyawan Swasta

Nama Ibu : Muliana
Tempat / Tanggal Lahir : Gohor Lama / 16 Maret 1970
Alamat : Dusun VI Jalan Paya Bakung Sumber Melati Diski
Agama : Islam
Pekerjaan : Mengurus Rumah Tangga