

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Karyawan PT Pharmasolindo)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat

Untuk Menempuh Ujian Akhir Program Strata (S1)

Program Studi Manajemen STIE STAN – Indonesia Mandiri

Disusun oleh:

JAJANG DIMYATI

NIM : 381842022



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MANDIRI

BANDUNG

2022

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT Pharmasolindo)

Oleh

JAJANG DIMYATI

NIM : 381842022

Tugas Akhir ini telah diterima dan disahkan untuk memenuhi

persyaratan mencapai gelar

SARJANA EKONOMI

Pada

PROGRAM STUDI MANAJEMEN STIE STAN-INDONESIA MANDIRI

Bandung, 03 Februari 2022

Disahkan Oleh

Ketua Program Studi,

Dosen Pembimbing,

Evan Jaelani, S.T., M.M.
NIDN. 0420058401

Evan Jaelani, S.T., M.M.
NIDN. 0420058401

Mengetahui,
Wakil Ketua Bidang Akademik

Patah Herwanto, S.T., M.kom

LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Pada PT Pharmasolindo)

Jajang Dimiyati
NIM : 381842022

Telah melakukan sidang tugas akhir pada hari, Kamis tanggal, 03 Februari 2022

dan telah

melakukan revisi sesuai dengan masukan pada saat sidang tugas akhir.

Bandung, 03 Februari 2022

Menyetujui,

No	Nama	Keterangan	Tanda Tangan
1	Evan Jaelani, S.T., M.M	Pembimbing	
2	Dr Nur Hayati, SE., M.Si	Penguji 1	
3	Dede Suryana, Ir., M.Si	Penguji 2	

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Skripsi ini murni merupakan karya penelitian saya sendiri dan tidak menjiplak karya pihak lain. Dalam hal ada bantuan atau arahan dari pihak lain maka telah saya sebutkan identitasnya dan jenis bantuannya di dalam lembar kata pengantar.
3. Seandainya jika ada karya pihak lain yang ternyata memiliki kemiripan dengan karya saya ini, maka hal ini adalah di luar pengetahuan saya dan murni terjadi tanpa ada unsur kesengajaan dari pihak saya.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguhnya dan apabila di kemudian hari terbukti adanya kebohongan dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai norma yang berlaku di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Mandiri.

Bandung, Februari 2022
Yang membuat Pernyataan

Jajang Dimyati
NIM : 381842022

ABSTRAK

Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pharmsolindo dengan metode penelitian yang di gunakan adalah metode *deskriptif* dan *verifikatif*. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dari penelitian ini adalah karyawan PT Pharmsolindo sebanyak 32 karyawan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh namun signifikan, Sementara untuk motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Kata Kunci : lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

The results of this study aim to determine the effect of work environment and work motivation on employee performance at PT Pharmasolindo with the research method used is descriptive and verification methods. This research is a research using a quantitative approach. The sample of this study were 32 employees of PT Pharmasolindo. Collecting data using a questionnaire. The results showed that the work environment did not have a positive but significant effect, while work motivation had a positive and significant effect.

Keywords: *work environment, work motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmatNya serta shalawat dan salam saya panjatkan kepada nabi besar Muhammad SAW yang telah diberikan selama ini kepada penulis, sehingga selama proses penyusunan dan penyelesaian skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Pharmasolindo)”** berjalan lancar.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan program studi manajemen STIE STAN–Indonesia Mandiri.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah mendapatkan bimbingan, dukungan, arahan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

- 1) Yang Terhormat Bapak Evan Jaelani, S.T., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, ilmu yang sangat berharga serta memberikan petunjuk dan nasehat yang sangat berarti bagi penulis dalam menyusun skripsi ini dari awal sampai akhir.
- 2) Bapak Dr.Chairuddin,Ir.,M.M.,M.T. selaku ketua STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri.
- 3) Bapak Ferdiansyah, S.E., M.Ak. selaku Ketua Yayasan Indonesia Mandiri.

- 4) Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmu kepada penulis selama menempuh pendidikan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung
- 5) Kepala dan seluruh Staf Administrasi, BAAK, BAUKEE, Perpustakaan, dan Karyawan STIE STAN- Indonesia Mandiri Bandung.
- 6) Seluruh karyawan yang terlibat di PT Pharmasolindo terutama kepada bapak Yuda selaku Regional Manajer, terimakasih atas dukungan dan bantuan informasi serta data-data yang diperlukan oleh penulis.
- 7) Almarhum kedua orang tua tercinta Ibu dan Ayah walaupun sudah tiada masih terngiang untuk pesannya jangan lelah untuk mencari ilmu dan penulis baru sekarang untuk bisa meraih mimpinya yang tertunda yang begitu lama karena factor ekonomi.
- 8) Istri dan anak-anaku yang selalu sabar untuk mendampingi dan memberi semangat agar penulis tidak putus kuliah ditengah jalan.
- 9) Semua keluarga dari pihak penulis ataupun pihak istri karena sudah memberikan semangat serta mendukung penuh.
- 10) Teman-teman seperjuangan di STIE STAN – Indonesia Mandiri Bandung, Fiqry, Fathan, bu Leena, Esa, dan yang lainnya, atas waktu dan kebersamaan yang akan selalu teringat.
- 11) Seluruh Mahasiswa/Mahasiswi STMIK dan STIE STAN Indonesia Mandiri angkatan 2018, 2019 dan 2020 yang selalu memberikan inspirasi dan semangat bagi penulis.

12) Seluruh pihak yang terlibat mohon maaf tidak dapat disebutkan namanya satu per satu, yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.

Semoga semua amal baik yang telah di berikan akan menjadi pahala dan mendapat balasan berlipat dari Allah Subhanahu Wa Ta'ala. Aamiin. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian.

Bandung, Februari 2022

Penulis,

Jajang Dimyati

NIM : 381842022

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..	i
KATA PENGANTAR ..	ii
DAFTAR ISI ..	vi
DAFTAR TABEL ..	x
DAFTAR GAMBAR ..	xi
DAFTAR LAMPIRAN ..	xiii
BAB I ..	1
PENDAHULUAN ..	1
1.1 Latar Belakang ..	1
1.2 Identifikasi Masalah ..	7
1.3 Tujuan Penelitian ..	8
1.4 Kegunaan Penelitian ..	8
1.4.1 Kegunaan Teoritis ..	8
1.4.2 Kegunaan Praktis ..	9
BAB II ..	10
TINJAUAN PUSTAKA ..	10
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS ..	10
2.1 TINJAUAN PUSTAKA ..	10
2.1.1 Lingkungan kerja ..	10
2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja ..	10
2.1.1.2 Komponen Lingkungan kerja ..	12
2.1.1.3 Jenis – jenis Ligkungan Kerja ..	12
2.1.1.4 Faktor – faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja ..	17
2.1.2 Motivasi Kerja ..	19

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	19
2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja	20
2.1.2.3 Aspek – aspek Motivasi Kerja	21
2.1.2.4 Faktor - faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
2.1.3 Kinerja	23
2.1.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.1.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	27
2.2 Penelitian Sebelumnya	30
2.3 Kerangka Teoritis	32
2.3.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	32
2.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	32
2.4 Model Analisis dan Hipotesis	33
2.4.1 Model Analisis	33
2.4.2 Hipotesis	33
BAB III	35
OBJEK DAN METODE PENELITIAN	35
3.1 Objek Penelitian	35
3.2 Lokasi Penelitian	36
3.3 Metode Penelitian	36
3.3.1 Unit Analisis	37
3.3.2 Populasi dan Sampel	37
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran	38
3.3.3.1 Teknik Pengambilan Sample	38
3.3.3.2 Teknik Penentuan Ukuran Sample	39

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3.5 Jenis dan Sumber Data	40
3.3.6 Operasional Variabel	41
3.3.7 Instrumen Pengukuran	47
3.3.8 Pengujian Kualitas instrument dan pengukuran . ..	47
3.3.9 Teknik Analisa Data	49
3.3.10 Analisis Korelasi	51
3.3.11 Pengujian Hipotesis . ..	52
3.3.11.1 Analisis Linear Berganda	53
3.3.11.2 Uji t (signifikan Parsial)	54
3.3.11.3 Uji Koefisien Determinasi	54
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Profil Responden	56
4.1.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	56
4.1.2 Profil Responden berdasarkan Usia	57
4.1.3 Profil Responden berdasarkan pendidikan	57
4.1.4 Profil Responden berdasarkan lama kerja . ..	58
4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran	59
4.2.1 Uji Validitas	59
4.2.2 Uji Reliabilitas	63
4.3 Analisis Deskriptif	64
4.3.1 Tanggapan Responden	65
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja	65
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja	68

4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	72
4.4. Rata-rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel	78
4.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar	78
4.4.2. Korelasi antar Variabel	79
4.5 Pengujian Hipotesis	81
4.5.1 Uji Regnesi linear berganda	81
4.5.2 Uji Parsial (Uji t)	82
4.5.3 Koefisien Determinasi	84
4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan	85
4.6.1. Pembahasan	85
4.6.2 Implikasi	89
4.6.3 Keterbatasan penelitian	90
BAB V	92
KESIMPULAN DAN SARAN	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
5.2.1 Saran Teoritis	93
5.2.2 Saran Praktis	93
DAFTAR PUSTAKA	94

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penurunan Sales	3
Tabel 2.1 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan	28
Tabel 3.1 Tabel Oprasional Variable	44
Tabel 3.2 Skala Likert	47
Tabel 3.3 Kategori Skala	50
Tabel 4.1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.2 Profil Berdasarkan Usia ..	57
Tabel 4.3 Profil Berdasarkan Pendidikan	57
Tabel 4.4 Profil Berdasarkan Lama Kerja ...	58
Tabel 4.5 Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.6 Uji Validitas Variable Motivasi Kerja	60
Tabel 4.7 Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan ..	61
Tabel 4.8 Uji Reliability Variable Lingkungan Kerja	63
Tabel 4.9 Uji Reliability Variable Motivasi Kerja	63
Tabel 4.10 Uji Reliability Variable Kinerja	64
Tabel 4.11 Pedoman Kategori Rata-rata Skor Penilaian	65
Tabel 4.12 Hubungan Antar Karyawan	66
Tabel 4.13 Pimpinan Membantu Saat Mengalami Kesulitan	66
Tabel 4.14 Hubungan Antara Pimpinan Dengan Karyawan	67
Tabel 4.15 Resume Total Skor Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.16 Saya Ingin Tahu Bagaimana Kemajuan Yang Saya Capai ..	68
Tabel 4.17 Saya Suka Menetapkan Tujuan dan Mencapai Tujuan ...	69
Tabel 4.18 Saya Cenderung Membangun Hubungan Yang Erat ..	70

Tabel 4.19 Saya Lebih Menikmati Bekerja Sama Dengan Orang Lain .	71
Tabel 4.20 Resume Total Skor Motivasi Kerja	71
Tabel 4.21 Kuantitas Kerja Saya Melebihi Rata-rata ...	72
Tabel 4.22 Kualitas Krja Saya Jauh Lebih Baik ...	73
Tabel 4.23 Efisiensi Kerja Saya Melebihi Rata-rata .	73
Tabel 4.24 Saya Berusaha Dengan Lebih Keras	74
Tabel 4.25 Saya Memegang Standar Professional	75
Tabel 4.26 Saya Mempunyai Kemampuan Yang Baik ..	75
Tabel 4.27 Saya Memiliki Ketepatan Yang Bagus	76
Tabel 4.28 Kreativitas Saya Dalam Melaksanakan Pekerjaan .	77
Tabel 4.29 Resume Total Skor Kinerja Karyawan	77
Tabel 4.30 Statistics Deskriptif	79
Tabel 4.31 Korelasi Antar Variabel Lingkungan Kerja,Motivasi dan Kinerja Karyawan	80
Tabel 4.32 Uji Regresi Linear Berganda ...	81
Tabel 4.33 Uji t .	83
Tabel 4.34 Koefisien Determinasi .	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis	33
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	96
Lampiran 2 Kuesioner	97
Lampiran 3 Tanggapan Responden	103
Lampiran 4 Uji Validitas dan Realiabilitas	106
Lampiran 5 Statistik Deskriptif dan Korelasi Antar Variabel	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendirian suatu perusahaan dimaksudkan untuk selalu tumbuh dan berkembang serta terus berkelanjutan demi kelangsungan usahanya dimasa mendatang dengan tujuan memperoleh laba semaksimal mungkin. Dengan berpedoman pada prinsip kontinuitas tersebut, suatu perusahaan membutuhkan manajemen yang baik dan berkemampuan mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

PT Pharmasolindo adalah perusahaan jasa pemasaran dan distributor produk farmasi dan alat kesehatan yang berdiri pada tahun 1983 Produk yg dipasarkan adalah produk khusus ethical farmasi yang berkualitas, baik itu produk domestik maupun global.

Visinya adalah Menjadi perusahaan jasa pemasaran, distribusi, alih daya dan *software solution* di industri farmasi dan alat kesehatan yang terdepan dan terpercaya.

Misinya memasarkan produk farmasi dan alat kesehatan yang berkualitas. Menyediakan layanan alih daya yang andal dan *software solution* yang inovatif. Mengutamakan pelayanan untuk kepuasan pelanggan. Meningkatkan kompetensi SDM secara berkesinambungan. Menghasilkan keuntungan untuk kesejahteraan stakeholder

Alex S. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut : “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sedangkan menurut Richard M. Stears dalam Sedarmayanti (2009:233), motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diri dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan.

Gitosudarmo (2000:151) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan karyawan akan bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja juga akan mempengaruhi emosional karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan akan melakukan aktivitasnya dengan baik sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka secara otomatis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Sihombing (2004:78) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi.”

Dibidang pemasaran masalah yang di hadapi PT Pharmasolindo adalah menurunnya penjualan serta visit kekonsumen yang dilakukan oleh karyawan masih ada yang *miss* dan tidak sesuai dengan *planning*. Kondisi tersebut di picu karena adanya permasalahan pada intenal perusahaan dapat di lihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1 Penurunan Sales

Area	Bulan	Sales			
		Plan		Real	
		Unit	Value	Unit	Value
Cirebon	Mei-21	3.679	452.919.304	3.235	421.004.631
Bandung 1		5.993	790.451.580	3.892	548.397.165
Bandung 2		3.270	439.347.286	3.106	342.616.960
Bandung 3		3.850	483.009.620	2.589	413.469.293
Tasikmalaya		2.963	370.936.486	3.082	386.853.370
Jumlah total		19.755	2.536.664.276	15.904	2.112.341.419
Cirebon	Jun-21	3.838	463.987.385	4.276	575.478.680
Bandung 1		6.881	902.002.258	7.271	937.583.541
Bandung 2		4.131	537.580.917	5.208	1.435.099.861
Bandung 3		3.861	488.598.253	3.430	590.127.155
Tasikmalaya		3.272	396.321.859	3.843	580.702.687
Jumlah total		21.983	2.788.490.672	24.028	4.118.991.924
Cirebon	Jul-21	3.619	432.964.441	3.820	677.660.759
Bandung 1		6.009	780.406.718	3.311	449.732.612
Bandung 2		4.394	556.439.523	4.839	1.519.399.312
Bandung 3		3.703	464.984.695	4.610	757.365.137
Tasikmalaya		3.104	371.797.895	2.830	455.222.098
Jumlah total		20.829	2.606.593.272	19.410	3.859.379.918

PT.Pharmasolindo mempunyai karyawan di bagian pemasaran yang berklasifikasi baik. Untuk mencapai keberhasilan dari perusahaan sehingga untuk karyawan yang bekerja harus didasari dengan adanya motivasi dan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi aktivitas kerja para karyawan dan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Motivasi dari kata latin *movere* berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Robbins (2008:17), motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Hariandja (2002:6), yaitu faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah.

Menurut Hasibuan (2002:141) motivasi adalah daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar karyawan mau bekerja secara efektif dan terorganisasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Reksohadiprojo (2000:252) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi dalam pribadi individu yang menggerakkan keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna untuk mencapai suatu tujuan.

Sesuai definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri yang mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu dengan sebaik mungkin dan ingin mendapatkan hasil yang sebaik mungkin pula. Motivasi merupakan mesin penggerak yang menggerakkan seseorang untuk dapat berusaha mencapai suatu tujuan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai atau prestasi yang diperlihatkan oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi diakui secara legal dengan tidak melanggar hukum yang sesuai dengan moral maupun etika. beberapa faktor yang menentukan kinerja seorang karyawan atau kelompok di antaranya adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara individu atau kelompok di dalam suatu organisasi.

Usman (2009) yang menyebutkan kinerja merupakan suatu usaha yang dilakukan dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik dalam satuan waktu yang telah ditentukan dengan kriteria tertentu pula. Satuan waktu yang ditentukan bisa satu tahun, dua tahun, bahkan lima tahun atau lebih. Kriteria ditentukan oleh persyaratan yang telah ditetapkan oleh pihak berwenang yang mengadakan penilaian atau pengukuran kinerja.

Moehariono (2009) mendefinisikan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Mangkunegara (2005) menjelaskan bahwa kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi. Robbins (2006) menjelaskan bahwa Kinerja karyawan (*Employee Performance*) adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2006) menunjukkan bahwa terdapat beberapa ukuran indikator yang dinilai untuk mengetahui kinerja karyawan yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Moehariono (2009) ukuran indikator kinerja adalah efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan. Dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan ukuran indikator yang dikemukakan oleh Moehariono (2009) antara lain : efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, produktivitas, dan keselamatan.

Dari beberapa definisi yang dikemukakan, bahwa dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari pencapaian pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi yang diberlakukan di dalam perusahaan

Terdapat penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo Prakoso dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian Chanderson dan Supratha (2020) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun motivasi Kerja tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian lain mengemukakan menurut roynaldi Arista (2020) motivasi kerja dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Anita Nova dkk (2019)

bahwa motivasi kerja dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan di fokuskan pada karyawan divisi Sales atau marketing di PT Pharmasolindo. Guna untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja di PT Pharmasolindo. Mengingat begitu pentingnya penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja pada karyawan PT Pharmasolindo maka dengan ini peneliti mengangkat penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PT. PHARMASOLINDO”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas tersebut maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana keadaan lingkungan kerja pada PT Pharmasolindo menurut persepsi responden?
2. Bagaimana motivasi pada PT Pharmasolindo menurut persepsi responden?
3. Bagaimana kinerja para karyawan pada PT Pharmasolindo?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Pharmasolindo?
5. Bagaimana pengaruh motivasi yang diberikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Pharmasolindo?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui bagaimana keadaan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pemasaran Pada Kantor PT Pharmasolindo.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana Motivasi kerja Karyawan pemasaran pada Kantor PT Pharmasolindo.
- 3) Untuk mengetahui kinerja Karyawan pemasaran pada kantor PT Pharmasolindo.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pemasaran pada kantor PT Pharmasolindo.
- 5) Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi yang diberikan terhadap kinerja pegawai pada kantor PT Pharmasolindo.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Aspek teoritis.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dan dapat menambah wawasan dalam melakukan analisis pada sebuah organisasi.

1.4.2 Aspek praktis.

Mendapat rancangan sistem yang dapat dijadikan dasar untuk melakukan implementasi yang sesuai dengan kebutuhan PT Pharmasolindo pada jasa pemasaran dan distributor.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana para pegawai melakukan pekerjaannya setiap hari. Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008:87) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Nitisemito dalam Hasibuan (2012) juga mengemukakan pendapat yang sama, menurutnya lingkungan kerja bukan hanya sekedar berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugas, akan tetapi sering kali pengaruhnya lebih dari itu. Lingkungan kerja yang baik bukan hanya dapat merangsang orang untuk bekerja dengan baik, tetapi pengaruhnya mungkin jauh lebih besar. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik bukan hanya berpengaruh pada semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi mungkin akan membawa dampak yang lebih jelek bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Menurut (Sutrisno,2010 dalam Fakhri 2015) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitaran para pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Lingkungan kerja adalah suasana kerja baik fisik maupun sosial dimana para pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari yang masing-masing diukur dengan indikator kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang atau dekorasi, dan keamanan (Basuki dan Susilawati:2005:32 dalam Slamet Riyadi). Jadi, lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi perasaan setiap karyawan dalam mendukung proses bekerjanya.

Menurut sarwono (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat dimana para pegawai/karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja dengan keadaan kondusif akan memberikan rasa aman dan bias memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika lingkungan kerja menyenangkan para pegawai dalam mengerjakan pekerjaan, maka para pegawai akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) 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.

2.1.1.2 Komponen Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:30) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
 - a. Penerangan cahaya
 - b. Suhu Udara
 - c. Kebersihan
 - d. Penggunaan Warna
 - e. Keamanan
 - f. Jam Kerja
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain.
 - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan.
 - b. Hubungan kerja antar rekan kerja.

2.1.1.3 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) lingkungan kerja fisik, dan
- 2) lingkungan kerja non fisik”.

1.Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

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

Menurut Sarwono (2005:86) “Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai atau karyawan dalam melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

Menurut Robbins (2002:36) Lingkungan kerja fisik juga merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres yang mempengaruhi para pegawai atau pekerja pada prestasi kerja . Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting

ahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja

tersebut menurut Robbins (2002:318) terdiri atas :

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekat-an fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2.Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:31) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito (2001:171) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000:9), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- 1) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja.
- 2) Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai.

2.1.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 26) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Penerangan dan pencahayaan sangat besar mamfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yakni untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan 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 dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mrnggangu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaikbaiknya. Pada kenyataannya, tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi, hal ini dapat dimaklum karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja.

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2017:27) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

1. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
2. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Umar dan Amirullah (2011) motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2004), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Robbins (2002:199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk

memenuhi suatu kebutuhan individual.

Pendapat lain mengenai motivasi menurut Buhler (2004) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut: “Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan”. Menurut Hasibuan (2003) motivasi merupakan dorongan karyawan atau sikap mental karyawan yang mengarah atau mendorong perilaku kearah pencapaian kebutuhan yang memberikan kepuasan.

2.1.2.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja McClelland. Menurut Amstrong (2014: 70) motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. *Three Need Theory* dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya;
- 2) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain;
- 3) Kebutuhan afiliasi, “kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Tujuan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena dengan adanya motivasi kerja, akan menambah energi pada sebuah pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

2.1.2.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Aspek motivasi kerja yang tinggi menurut Mc Clelland (1987), yaitu:

a. Tanggung Jawab

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki tanggungjawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan bila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan halhal lain di luar dirinya.

b. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

c. Memperhatikan umpan balik

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan

balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.

d. Kreatif dan inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.

e. Waktu penyelesaian tugas

Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.

f. Keinginan menjadi yang terbaik

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki

motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mempunyai arah dan tujuan untuk sukses sebagai ukuran terbaik. Mc Clelland (dalam Sukadji, 2001) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang ikut mempengaruhi motivasi berprestasi seseorang, antara lain :

a. Pengalaman pada tahun-tahun pertama kehidupan

Adanya perbedaan pengalaman masa lalu pada setiap orang menyebabkan terjadinya variasi terhadap tinggi rendahnya kecenderungan untuk berprestasi pada diri seseorang.

b. Latar belakang budaya tempat seseorang dibesarkan

Bila dibesarkan dalam budaya yang menekankan pada pentingnya keuletan, kerja keras, sikap inisiatif dan kompetitif, serta suasana yang selalu mendorong individu untuk memecahkan masalah secara mandiri tanpa dihantui perasaan takut gagal, maka dalam diri seseorang akan berkembang hasrat prestasi yang tinggi.

c. Peniruan tingkah laku (modeling)

Melalui modeling, anak mengambil atau meniru banyak karakteristik dari model, termasuk dalam kebutuhan untuk berprestasi jika model tersebut memiliki motivasi dalam derajat tertentu.

d. Lingkungan tempat proses pembelajaran berlangsung

Iklim belajar yang menyenangkan, tidak mengancam, memberi semangat dan sikap optimisme bagi siswa dalam belajar, cenderung akan mendorong seseorang untuk tertarik belajar, memiliki toleransi terhadap suasana kompetisi dan tidak khawatir akan kegagalan.

e. Harapan orang tua terhadap anaknya.

Orangtua yang mengharapkan anaknya bekerja keras dan berjuang untuk mencapai sukses akan mendorong anak tersebut untuk bertingkah laku yang mengarah pada pencapaian prestasi.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seorang karyawan di dalam melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Wilson Bangun (2012:231) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Menurut (Mangkunegara 2009 : 67) Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Wirawan2009: 05) Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut Rivai (2005:309). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaannya. Menurut(Simamora 2004 : 338) kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010 : 177) Kineja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut sugiyono (2000 : 56) yang mempengaruhi kinerja yaitu : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efisiensi kerja, Kerja sama, Disiplin, Loyalitas (kesetiaan), Latar belakang dan Keterampilan.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (*output*) yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan prosedur dan sistim kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberikan

perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari kualitas kerja sudah baik.

b. Kuantitas Kerja

adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan waktu yang di pergunakan. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan Apabila kuantitas kerja karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar, maka dapat dikatakan bahwa kinerja para pegawai jika dilihat dari kuantitas kerja sudah cukup baik.

c. Efisiensi Kerja

Dalam hal ini kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan tidak membuang banyak waktu, tenaga dan biaya. Apabila hal tersebut terealisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja pegawai atau karyawan dilihat dari segi efisiensi sudah baik.

d. Kerjasama

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dapat berperan sebagai anggota maupun pemimpin tim untuk menjalankan kerjasama yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan. menilai kemampuan karyawan dalam

mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan harapan.

e. Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik dan teratur, karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, rajin dan tidak menyalahgunakan waktu kerjanya.

f. Loyalitas (Kesetiaan)

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dalam hal ini karyawan selalu mempunyai sikap yang loyal terhadap perusahaan dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan selalu bersikap positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

g. Latar belakang dan keterampilan

Berdasarkan latar belakang dan ketrampilan yang dimilikinya, karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. disamping itu, dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tersebut dapat mampu mempelajari sesuatu hal yang baru dengan cepat.

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:223) indikator kinerja pegawai diantara lain adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Pekerjaan.

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang akan menjadi standar pekerjaan

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan inspection manual .

3. Ketepatan Waktu .

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- a. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.
- b. Memanfaatkan waktu pekerjaan secara optimal untuk menghasilkan ouput yang diharapkan perusahaan .

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan

- a. Datang tepat waktu.
- b. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan Kerja Sama Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh suatu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuan bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

- a. Membantu atasan dengan memberikan sarana untuk meningkatkan produktivitas perusahaan .
- b. Menghargai rekan kerja satu sama lain .
- c. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik

Menurut Mathis (2011:113) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Dimensi dan Indikator Kinerja karyawan

Dimensi	Indikator
Hard Skill	Kuantitas
	Kualitas
Soft Skill	Ketepatan Waktu
	Kehadiran
	Kemampuan Bekerja sama

Sumber; Robert L Mathis (2011;377)

Menurut Gerry Dessler dikutip oleh Arif Ramdhani (2011) kinerja karyawan umumnya dapat dinilai dari beberapa kriteria atau indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pemahaman pekerjaan / kompetensi yaitu menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan bagi efektivitas kerja. Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya. Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan. Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.
2. Kualitas / kuantitas kerja yaitu menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan. Menunjukkan perhatian pada tujuan tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif menggunakan jam kerja secara produktif.
3. Perencanaan / organisasi yaitu menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi atau pusat manajemen , mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran mencari pedoman bila tujuan atau prioritas tidak jelas.

4. Inisiatif / komitmen yaitu menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi. Bekerja dengan pengawasan yang minimal. Sesuai dengan jadwal kerja / harapan kehadiran untuk posisi tersebut.
5. Penyelesaian masalah / kreatifitas yaitu mengidentifikasi dan menganalisis masalah memformulasikan alternatif solusi. Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai, menindaklanjuti untuk memastikan masalah yang telah diselesaikan.
6. Kerja Tim dan Kerja Sama yaitu menjaga keharmonisan dan efektifitas hubungan kerja dengan rekan kerja dan konstituen. Berdapatasi untuk perubahan prioritas dan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain yaitu berhubungan secara efektif dan positif dengan rekan kerja dan konsisten. Menunjukkan rasa menghargai pada setiap individu.
8. Komunikasi (lisan dan tulisan) yaitu menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan. Mendengarkan dengan hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pengertian.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal yang di ambil terkait dengan Pengaruh Lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja.

1. Bayu Fadillah Handoyo Djoko W Agung Budiatmo (2013) di dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT.NJONJA MENEER SEMARANG Metode *Non Probability Sampling (Systematic Random Sampling)*. Populasi 311 Karyawan, Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa Hal ini berarti semakin baik Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja maka diharapkan Produktivitas Karyawan semakin baik pula. Manajemen PT. Njonja Meneer perlu memberikan pengarahan yang jelas terkait pemahaman tugas yang akan diberikan kepada karyawan secara terperinci agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
2. Kestria Senja Octaviana dan Teguh Ariefiantoro (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang)”. Penelitian tersebut menggunakan analisis regresi linier dengan hasil ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandanwangi Semarang.
3. Adietya Arie Hetami (2009) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sebuah Persero Asuransi, Hasil dari penelitian.

- a. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja
 - b. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja
4. Ololube (2006) dengan judul buku *Teachers Job Satisfaction and Motivation for School Effectiveness : An Assessment University of Helsinki Firlandia*, hasil dari penelitian bahwa Ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja.

2.3 Kerangka Teoritis

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah suasana kerja baik fisik maupun sosial dimana para pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari yang masing-masing diukur dengan indikator kebersihan, penerangan atau cahaya, tata ruang atau dekorasi, dan keamanan (Basuki dan Susilawati:2005:32 dalam Slamet Riyadi). Jadi, lingkungan kerja adalah sesuatu yang dapat mempengaruhi perasaan para karyawan untuk mendukung proses dalam bekerjanya .

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2002). Agar kinerja pegawai selalu konsisten maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan di mana para pegawai melaksanakan tugasnya.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

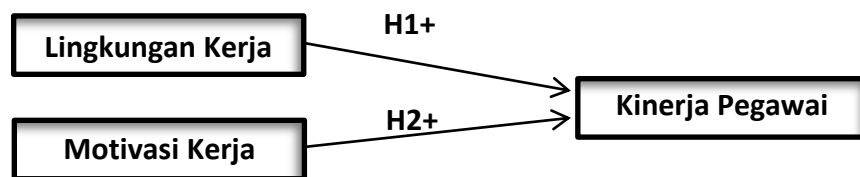
Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Yang artinya bahwa setiap peningkatan motivasi

kerja karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal yang berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (Wibowo 2007)

2.4 Model Analisis dan Hipotesis

2.4.1 Model Analisis



Gambar 2.1 Dengan Model Analisis

Keterangan :

H1+ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H2+ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Hipotesis

Penelitian Berdasarkan uraian kajian di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1+ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor
PT Pharmasolindo

H2+ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di Kantor PT
Pharmasolindo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian

Pengamatan yang akan dilakukan terhadap karyawan PT Pharmasolindo khususnya pada bagian sales atau marketing, pengamatan ini bertujuan untuk mengamati Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai, Dalam pengamatan ini akan terdapat dua jenis variable yaitu jenis variable dependen atau terikat (Kinerja Pegawai) dan jenis variable independen atau bebas (Lingkungan kerja dan Motivasi) peneliti akan mengamati untuk hubungan kedua variable tersebut.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif kasual adalah metode penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih, yaitu mencari sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti (X) yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

3.2. Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di perusahaan PT Pharmasolindo yang merupakan perusahaan yang memasarkan produk-produk farmasi dan alat kesehatan, lokasi perusahaan terletak di Jl Cicendo No 45 Kota Bandung Provinsi Jawa Barat.

3.3. Metode Penelitian

Menurut Sialen (2018:18) mengungkapkan “penelitian kuantitatif yaitu metodologi kuantitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa angka-angka dan umumnya dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif atau inferensial”.

Kerlinger (Sugiyono, 2016:14) mengatakan, bahwa “penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan kepada populasi besar ataupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data sampel yang diambil dari populasi tersebut sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis ataupun psikologis”, Dalam hal ini jenis metode penelitian yang akan digunakan oleh peneliti terhadap kantor PT Pharmasolindo adalah dengan penelitian kuantitatif dengan metode survey yang artinya dimana teknik ini akan melakukan pengumpulan data informasi dengan menggunakan susunan pertanyaan yang akan diajukan kepada responden.

Pengertian metode penelitian menurut Sugiyono (2017:3) adalah sebagai berikut: “Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan

dan kegunaan”.

Berdasarkan pengertian di atas metode penelitian ini dirumuskan untuk mengetahui permasalahan kinerja karyawan yang berada di PT Phamasolindo terhadap lingkungan kerja dan motivasi, penelitian ini dilakukan langsung terhadap karyawan dengan tujuan agar mengetahui bagaimana pengaruhnya antar variable.

3.3.1 Unit Analisis

Menurut Uma Sekaran dan Roger Bougie (2017:119), unit analisis didefinisikan sebagai berikut: “Tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya .”

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa unit analisis adalah data yang di kumpulkan untuk di analisis berikutnya, maka unit analisis dalam penelitian ini adalah Pengaruhnya Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja di Kantor PT Phamasolindo, penelitian di lakukan kepada divisi Pemasaran (sales atau marketing).

3.3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan salah satu bagian penting dalam penelitian yang harus ditentukan sejak awal. Dengan penentuan jenis objek penelitian ini, peneliti bisa menentukan metode penelitian yang lebih sesuai dengan kondisi dan kebutuhan.

1. Populasi

Menurut Silaen (2018: 87) “Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati”. Berdasarkan definisi di atas maka penelitian akan dilakukan kepada karyawan bagian Pemasaran (sales / Marketing) yang berada di PT Pharmasolindo dengan jumlah 32 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Menurut Hair et al. (1998) ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah item yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah item yang diestimasi. namun dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan PT Pharmasolindo sejumlah 32 responden.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel dan Penentuan Ukuran Sampel.

3.3.3.1 Teknik Pengambilan Sampel

Terdapat teknik dalam pengambilan sampel untuk melakukan penelitian, menurut Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat beberapa teknik sampling yang digunakan.

Dalam penelitian ini akan menggunakan metode regresi linier berganda

yang berfungsi untuk menentukan apakah lingkungan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3.2 Penentuan Ukuran Sampel

Untuk penentuan ukuran Sampel peneliti akan melibatkan populasi para karyawan yang bekerja di PT Phamasolido yaitu hanya divisi pemasaran (Sales/Marketing).

3.3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan Kuesioner menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1.Observasi

Menurut Sugiyono (2017;203) mengemukakan bahwa observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden.

2.Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017;199) mengemukakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini digunakan oleh peneliti untuk dapat mengetahui data dari

dua variabel yaitu pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Responden diminta untuk memberi jawaban pertanyaan dalam angket dengan cara memberikan tanda check list (√) pada kolom jawaban. Skala pengukuran yang digunakan adalah Skala Likert menurut Sugiyono (2015), dengan menggunakan pernyataan dan skor.

3.3.5. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2013:137), dalam memperoleh data dapat dilakukan beberapa teknik pengumpulan data yaitu:

1. Data Primer

Pengumpulan data primer dilakukan dengan melakukan pengamatan atau survei langsung sebagai objek penelitian. Tujuan penelitian lapangan ini adalah untuk memperoleh data yang lebih jelas dan akurat. Adapun data yang diperoleh meliputi:

a) Wawancara

Wawancara secara langsung antara peneliti dengan karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Wawancara dilakukan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada karyawan yang bersangkutan sehingga diharapkan dapat memperoleh data yang lebih jelas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah karyawan di PT. Phamasolindo pada bagian pemasaran atau distributor.

b) Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.

c) Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan yaitu caranya dengan membuat daftar pertanyaan yang kemudian disebar pada para responden secara langsung sehingga hasil pengisiannya akan lebih jelas dan akurat. Peneliti menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan menggunakan daftar pertanyaan yang menyangkut dengan Lingkungan kerja, Motivasi dan kinerja karyawan.

2.Data Sekunder

Data ini merupakan pendukung yang berhubungan dengan penelitian yang diperoleh dari:

- a. Sejarah, literatur dan profil
- b. Buku-buku yang berhubungan dengan variabel penelitian
- c. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
- d. Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data dengan cara mengkaji dan menelaah berbagai bahan bacaan dan literatur yang erat hubungannya dengan penelitian.

3.3.6. Operasionalisasi Variabel

Operasional variabel adalah batasan pendefinisian dari serangkaian variabel yang digunakan dalam penulisan penelitian, dengan tujuan untuk

menghindari kemungkinan adanya makna yang ganda, sekaligus mendefinisikan variabel-variabel sampai dengan kemungkinan pengukuran dan cara pengukuran (Hamid, 2007:33).. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu :

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (Y) dari penelitian ini adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT Pharmasolindo adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi Hamali (2016:98). Menurut Christi,dkk (2010) kinerja karyawan dilihat dari tiga indikator:

1) Ketepatan Waktu.

Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu

2) Deskripsi Pekerjaan.

Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.

3) Kualitas

Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen yang digunakan adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja PT Pharmasolindo adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan.

Menurut Sedarmayati (2009:21) definisi lingkungan kerja adalah 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”.

Dalam penelitian ini penyusun hanya akan membahas mengenai lingkungan kerja non fisik saja karena responden yang di teliti di bagian pemasaran atau marketing sehingga keadaan disetiap lingkungan kerja pasti akan berbeda-beda.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan karyawan mengerahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian,2012:138).

Indikator motivasi menurut Herzberg (*faktor motivation*) (Mawoli dan Babandako, 2011) :

1. *Achievement* yaitu suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya.
2. *Recognition* yaitu pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
3. *Work it self* yaitu, tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

4. *Responsibilities* yaitu tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja atas hasil kerja.
5. *Advancement* yaitu kesempatan kenaikan pangkat.
6. *Growth* yaitu kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dan berkembang dalam pekerjaannya.

Tabel 3.1

Tabel Operasional Variabel

No	Variable	Dimensi	Pernyataan	Skore
1	Lingkungan Kerja (X1) Sedarmayanti (2010:31) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : 1.Lingkungan kerja fisik 2.Lingkungan kerja non fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	1.Hubungan antar karyawan 2.Pimpinan membantu saat mengalami kesulitan 3.Hubungan antara pimpinan dengan karyawan	4,25 4,22 4,19
2	Motivasi Kerja (X2) McClelland dalam Magkunegara (2015:97). McClelland mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan	Kebutuhan akan prestasi (<i>need for achievement</i>)	4.Ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.	4,31

	manusia yaitu kebutuhan untuk beprestasi, kebutuhan untuk kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi	Kebutuhan akan kekuasaan (<i>need for power</i>) (<i>relatedness</i>)	5. Suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	4,34
		Kebutuhan akan afiliasi (<i>need for affiliation</i>)	6.Cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja. 7.Lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.	4,50 4,22
3	Kinerja (Y) Wilson Bangun (2012:34). Wilson Bangun mengatakan suatu pekerjaan dapat diukur dengan melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan	Kuantitas pekerjaan	8.Kuantitas kerja melebihi rata-rata karyawan lain.	3,94

		Kualitas pekerjaan	9.Kualitas kerja jauh lebih baik dari karyawan lain.	3,94
			10.Efisiensi kerja melebihi rata-rata karyawan lain.	3,81
			11.Berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.	4,16
		Ketepatan waktu	12.Memegang standar professional yang tinggi.	4,16
			13.Mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.	4,22
		Kemampuan kerja sama	14.Memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.	4.01
			15. Kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan.	4,22

3.3.7. Instrumen Pengukuran

Dalam penelitian ini, untuk mengukur pengaruh Lingkungan kerja dan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Phamasolindo dilakukan dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang tentang fenomena sosial (Sugiyono 2012:93).

Dengan *skala likert*, maka variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi sub variabel, yang kemudian dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator-indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab oleh responden.

Tabel 3.2

Skala Likert

Skala Likert	Bobot
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : (Sugiyono 2012:93).

3.3.8. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Dikarenakan penelitian ini akan menggunakan kuesioner terhadap responden maka peneliti harus menguji kualitas instrumen yang terdiri dari dua uji yaitu uji validasi dan uji reliabilitas. Agar kuesioner yang diberikan kepada

responden valid dan reliabel, maka perlu dilakukan Uji Validitas dan Reliabilitas pada item pertanyaan. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan kendala (*reliability*).

Pengujian item pertanyaan dimaksudkan agar kuesioner dapat dikatakan layak untuk pengambilan data penelitian. Sehingga data yang dihasilkan dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

1. Uji Validitas

Validitas menurut Sundayana (2014) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat (Sundayana,2014). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Arikunto S, 1998).

Tinggi rendahnya validitas suatu item dapat diukur melalui *correct item total correlation* dengan bantuan SPSS 26.00 for Windows. *correct item total correlation (CITC)* adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai *CITC* lebih besar atau sama dengan 0,3 ($\geq 0,3$) maka item yang dimaksud valid dan berarti bahwa item tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk.

Pada penelitian ini validasi yang akan di gunakan adalah teknik pengujian uji validitas korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen penelitian adalah suatu alat yang memberikan hasil yang tetap sama (Sundayana, 2014). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis terhadap responden.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* $>0,6$ (Ghozali, 2011). Bila H_0 *Cronbach's Alpha* $< 0,6$ maka data tidak reliability namun jika H_a *Cronbach's Alpha* $> 0,6$ maka data reliability.

3.3.9. Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri dan variabel penelitian. Dalam penelitian, peneliti menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen (bebas) dan dependen (terikat) yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden.

Untuk mendeskripsikan data dari setiap variabel penelitian dilakukan dengan menyusun tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk kedalam kategori sangat setuju,

setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju. Untuk lebih jelas berikut cara perhitungannya :

$$\frac{\Sigma \text{Jawaban Kuesioner}}{\Sigma \text{Pertanyaan} \times \Sigma \text{Responden}} = \text{Skor Rata-rata}$$

Setelah diketahui skor rata-rata, maka hasil dimasukkan kedalam garis kontinum dengan kecenderungan jawaban responden akan didasarkan pada nilai rata-rata skor selanjutnya akan dikategorikan pada rentang skor sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skor} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Nilai}}$$

$$\text{Nilai Tertinggi} = 5$$

$$\text{Nilai Terendah} = 1$$

$$\text{Rentang skor} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

Maka dapat kita tentukan kategori skala sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kategori Skala

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Sumber : Sugiyono (2018 : 134)

3.3.10 Analisis Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan (*measures of association*). Pengukuran asosiasi merupakan istilah umum yang mengacu pada sekelompok teknik dalam statistik bivariat yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel.

Diantara sekian banyak teknik-teknik pengukuran asosiasi, terdapat dua teknik korelasi yang sangat populer sampai sekarang, yaitu *Korelasi Pearson Product Moment* dan *Korelasi Rank Spearman*. Selain kedua teknik tersebut, terdapat pula teknik-teknik korelasi lain, seperti *Kendal*, *Chi-Square*, *Phi Coefficient*, *Goodman-Kruskal*, *Somer*, dan *Wilson*.

Pengukuran asosiasi mengenakan nilai numerik untuk mengetahui tingkatan asosiasi atau kekuatan hubungan antara variabel. Dua variabel dikatakan berasosiasi jika perilaku variabel yang satu mempengaruhi variabel yang lain. Jika tidak terjadi pengaruh, maka kedua variabel tersebut disebut independen.

Korelasi bermanfaat untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan skala-skala tertentu, misalnya *Pearson* data harus berskala *interval* atau rasio; *Spearman* dan *Kendal* menggunakan skala *ordinal*; *Chi Square* menggunakan data nominal. Kuat lemah hubungan diukur diantara jarak (*range*) 0 sampai dengan 1.

Korelasi mempunyai kemungkinan pengujian hipotesis dua arah (*two tailed*). Korelasi searah jika nilai koefisien korelasi ditemukan positif; sebaliknya jika nilai koefisien korelasi negatif, korelasi disebut tidak searah.

Yang dimaksud dengan koefisien korelasi ialah suatu pengukuran statistik kovariansi atau asosiasi antara dua variabel.

Jika koefisien korelasi ditemukan tidak sama dengan nol (0), maka terdapat ketergantungan antara dua variabel tersebut. Jika koefisien korelasi ditemukan +1. Maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linear sempurna dengan kemiringan (*slope*) positif. Bila koefisien korelasi ditemukan -1. maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linear sempurna dengan kemiringan (*slope*) negatif. Jika korelasi sama dengan nol (0), maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut. Dalam korelasi sebenarnya tidak dikenal istilah variabel bebas dan variabel tergantung.

3.3.11 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua variabel yang sedang diteliti. Dalam lingkup penelitian ini yang diteliti adalah Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan perhitungan statistik.

Menurut Sugiyono (2014:159) menyatakan bahwa: “Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran dari hipotesis itu harus dibuktikan melalui data yang terkumpul.” Langkah-langkah untuk melakukan pengujian hipotesis dimulai dengan menetapkan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik dan perhitungan nilai statistik, penetapan tingkat signifikansi dan penetapan kriteria pengujian.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji t, uji F dan koefisien determinan.

3.3.11.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini terdapat lebih dari satu variabel bebas yang akan diuji oleh karena itu untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

Menurut Moch.Nazir (2011:463) mendefinisikan bahwa: “Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasinya (dinaik turunkannya)”.

Menurut Sugiyono (2014:192) persamaan regresi berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Koefisien konstanta

β_1, β_2 = Koefisien regresi

x_1 = Lingkungan Kerja

x_2 = Motivasi Kerja

3.3.11.2 Uji t (Signifikan Parsial)

Uji statistic t disebut juga sebagai uji signifikasi individual yaitu menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Adapun hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

a. $H_0 : \beta = 0$, artinya Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan

b. $H_a : \beta \neq 0$, artinya Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

a. $H_0 : \beta = 0$, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. $H_a : \beta \neq 0$, artinya Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi software IBM SPSS Statisticsts v26 tahun 2019 agar pengukuran data yang dihasilkan lebih akurat. Kemudian menentukan model keputusan angka probabilitas yang signifikan sebesar $\alpha = 0.05$

a. Jika angka probabilitas $> 5\%$ maka H_0 ditolak.

b. Jika angka probabilitas $< 5\%$ maka H_0 diterima.

3.3.11.3 Uji Koefisien Determinasi

Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penggunaannya, Koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%) dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi atau seberapa jauh perubahan variabel terikat

r = Korelasi ganda.

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah :

- a. Jika Kd mendekati nol (0), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah.
- b. Jika Kd mendekati satu (1), berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden

Berdasarkan hasil dari 32 kuesioner peneliti mendapatkan data sebagai populasi yang akan di teliti yaitu karyawan di PT Pharnasolindo terdiri dari 32 responden yang akan di jadikan sample penelitian pada dua variable lingkungan kerja dan motivasi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh responden terhadap penelitian tersebut. Secara lebih rinci demografi responden dapat dilihat pada tabel berikut :

4.1.1 Demografi Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	26	81,3	81,3	81,3
Perempuan	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Dari data di atas jenis kelamin dengan jumlah reponden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 26 orang dengan presentase sebesar 81,3 persen sementara untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang dengan presentase 18,8 persen dan nilai *cumulative percentnya* adalah 100,0 persen.

4.1.2 Demografi Responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Responden berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 30	11	34,4	34,4	34,4
30 - 40	15	46,9	46,9	81,3
40 - 50	6	18,8	18,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Apabila dilihat dari kelompok usia responden sebagian besar termasuk dalam kelompok usia < 30 tahun yaitu 11 karyawan dengan presentase 34,4 persen, usia 30 – 40 tahun sebanyak 15 orang persentasenya 46,9 persen sementara untuk usia 40 - 50 tahun hanya 6 karyawan dengan persentasenya 18,8 persen dan nilai *cumulative percentnya* adalah 100,0 persen.

4.1.3 Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan.

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	2	6,3	6,3	6,3
Diploma	8	25,0	25,0	31,3
S1	22	68,8	68,8	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Peneliti (2021)

Dari tingkat pendidikan yang ditempuh, sebagian responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 22 orang dengan presentase 68,8 persen di ikuti dengan pendidikan Diploma 8 orang yakni 25,0 persen dan untuk pendidikan SLTA hanya ada 2 orang presentasenya 6,3 persen nilai *cumulative percentnya* adalah 100,0 persen.

4.1.4 Demografi Responden berdasarkan lama kerja

Tabel 4.4 Responden berdasarkan lama kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 1 th	2	6,3	6,3	6,3
2 - 3 th	12	37,5	37,5	43,8
3 - 5 th	1	3,1	3,1	46,9
> 5 th	17	53,1	53,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Data yang terdapat pada tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa responden dengan paling lama bekerja di > 5 tahun sebanyak 17 orang presentase 53,1 persen, di ikuti dengan lama bekerja 2-3 tahun 12 orang presentase 37,5 persen, <1 tahun sebanyak 2 orang persentasenya di 6,3 persen dan untuk bekerja selama 3-5 tahun sebanyak 1 orang dengan presentase 3,1 persen nilai *cumulative percentnya* adalah 100,0 persen.

4.2. Pengujian Kualitas Instrumen Pengukuran

Penelitian ini di lakukan kepada perusahaan PT Pharmsolindo dengan jumlah responden sebanyak 32 orang di lakukan dengan memberikan kuesioner yang di sebar melalui Google form dan disimpan di Google Drive.

Pernyataan yang di berikan berupa pernyataan tentang lingkungan kerja 5 pernyataan, motivasi kerja terdiri dari 7 pernyataan,serta kinerja yang terdiri dari 8 pernyataan.Uji validasi dan reliabilitas akan dilakukan kepada ketiga instrumen.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yang di gunakan adalah Pearson Correlation yaitu validitas yang di gunakan untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, yaitu dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Jika nilai (*Correct Item Total Correlation*) *CITC* lebih besar atau sama dengan 0,3 ($\geq 0,3$) maka item yang dimaksud valid dan berarti bahwa item tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk, Akan tetapi jika nilai *CITC* kurang dari $< 0,30$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.5 Uji Validasi Variable Lingkungan Kerja

(Item-Total Statistics X_1)

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik.(X1.1)	0,640	$> 0,30$	Valid

Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja.(X1.2)	0,727	>0,30	Valid
Hubungan antara pimpinan anda dengankaryawan berjalan dengan baik.(X1.3)	0,754	>0,30	Valid

Sumber : Peneliti (2021)

Pada Uji Validitas variable Lingkungan kerja terdapat 5 pernyataan valid (CITC > 0,3) yaitu X1.2,X1.2,X1.3 dan 2 Pernyataan yang tidak valid (CITC < 0,3) yaitu X1.4,X1.5. Dalam Uji validitas lebih banyak item yang lulus di bandingkan yang tidak yaitu 3 : 2 maka dapat di simpulkan bahwa uji validitas bisa di simpulkan lulus uji.

Tabel 4.6 Uji Validasi Variable Motivasi Kerja

(Item-Total Statistics X₂)

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas. (X2.6)	0,696	>0,30	Valid

Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.(X2.7)	0,532	>0,30	Valid
Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan rekan kerja.(X2.10)	0,366	>0,30	Valid
Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.(X2.12)	0,689	>0,30	Valid

Sumber : Peneliti (2021)

Pada Uji Validitas variable Motivasi kerja terdapat 7 pernyataan valid (CITC > 0,3) yaitu X2.6,X2.7,X2.9,X2.10,X2.12 dan 3 Pernyataan yang tidak valid (CITC < 0,3) yaitu X2.8, X2.9 dan X2.11. Dalam Uji validitas lebih banyak item yang lulus di bandingkan yang tidak yaitu 4 : 3 maka dapat di simpulkan bahwa uji validitas bisa di simpulkan lulus uji.

Tabel 4.7 Uji Validasi Variable Kinerja

(Item-Total Statistics Y)

Pernyataan	Koefisien	Kriteria	Keterangan
Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain. (Y13)	0,722	>0,30	Valid

Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain. (Y14)	0,758	>0,30	Valid
Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.(Y15)	0,738	>0,30	Valid
Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.(Y16)	0,527	>0,30	Valid
Saya memegang standar professional yang tinggi.(Y17)	0,609	>0,30	Valid
Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.(Y18)	0,720	>0,30	Valid
Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan. (Y19)	0,776	>0,30	Valid
Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.(Y20)	0,672	>0,30	Valid

Sumber : Peneliti (2021)

Pada Uji Validitas variable Kinerja karyawan terdapat 8 pernyataan valid (CITC >0,3) yaitu Y13,Y14,Y15,Y16,Y17,Y18,Y19 dan Y20, Pernyataan yang tidak valid (CITC < 0,3) yaitu 0, Dalam Uji validitas variable kinerja karyawan semua pernyataan > 0,3 maka dapat di simpulkan bahwa uji validitas bisa di simpulkan lulus uji.

Berdasarkan dari ketiga kriteria diatas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang di ajukan digunakan untuk mengukur di setiap masing-masing variable semuanya $< 0,30$ hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan sudah sesuai dengan ukurannya sehingga seluruh instrument dalam setiap variable dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tingkat reliabel suatu variable penelitian dapat dilihat dari hasil uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Variabel atau konstuk dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Semakin nilai alpahnya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. untuk hasil dari analis dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Uji Reliability Variable Lingkungan Kerja
(Reliability Statistics X₁)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,837	5

Pada variable lingkungan kerja (X₂) dinyatakan lulus Uji Reliability (*Cronbasch's Alpa* = $0,837 > 0.60$)

Tabel 4.9 Uji Reliability Variable Motivasi Kerja
(Reliability Statistics X₂)

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,726	7

Pada variable Motivasi kerja (X2) dinyatakan lulus Uji Reliability (*Cronbach's Alpha* = 0,726 > 0.60)

**Tabel 4.10 Uji Reliability Variable Kinerja Karyawan
(Reliability Statistics Y)**

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,895	8

Pada variable Kinerja Karayawan (Y) dinyatakan lulus Uji Reliability (*Cronbach's Alpha* = 0,895 > 0.60)

Hasil dari perhitungan yang terdapat pada di atas bahwa nilai koefisien untuk instrument lingkungan kerja yaitu sebesar 0,837, nilai koefisien untuk motivasi kerja sebesar 0,726 dan untuk koefisien instrumen kinerja yaitu 0,895.

Dengan demikian bisa ditunjukkan bahwa hasil dari ketiga instrument lingkungan kerja, motivasi kerja dan Kinerja karyawan dilihat dari hasil uji statistik memiliki nilai di atas *Cronbach Alpha* >0,60 yang berarti ketiga intstrumen diatas adalah Reliabel.

4.3 Analis Deskriptif

Data dalam penelitian ini berasal dari data berupa kuesioner yang diajukan kepada karyawan PT Pharmasolindo yang membantu bagian marketing atau sales pada perusahaan farmasi.

4.3.1 Tanggapan Responden

Tanggapan responden dilakukan dengan pengelompokan penilaian responden dimaksudkan untuk mengetahui masing-masing kuesioner yang di berikan, yang di nilai oleh responden di kategorikan dengan 5 kriteria yaitu Sangat Baik, Baik, Kurang Baik, Tidak Baik dan Sangat Tidak Baik.

Tabel 4.11

Pedoman Kategorisasi Rata-rata Skor Penilaian Responden

Skala	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat tidak baik
1,81 – 2,60	Tidak baik
2,61 – 3,40	Kurang baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat baik

Maka dengan membandingkan jawaban responden akan diketahui gambaran Pengaruhnya Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja akan masuk ke kriteria yang mana.

4.3.2 Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja.

Pernyataan yang di berikan dalam Lingkungan Kerja kepada kuesioner sebanyak 5 pernyataan, dan setiap hasil pernyataan akan di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	22	68,8	68,8	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,25			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.12 di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4.25, skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik dalam menjangkinerja karyawan.

Tabel 4.13

Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3

Setuju	21	65,6	65,6	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,22			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,22, skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa pimpinan membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja.

Tabel 4.14

Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	2	6,3	6,3	6,3
Setuju	22	68,8	68,8	75,0
Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,19			
Kategori	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,19, skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3,41 – 4,20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa Hubungan antar karyawan membantu dalam menungjung kinerja karyawan.

Tabel 4.15 Resume Total Skor Lingkungan Kerja

Item	Skor	Kriteria
Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik.	4,25	Sangat Baik
Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja	4,22	Sangat Baik
Hubungan antara pimpinan anda dengan karyawan berjalan dengan baik.	4,19	Baik
Rata - rata	4,18	Baik

4.3.3 Tanggapan responden terhadap Motivasi kerja.

Pernyataan yang di berikan dalam Motivasi Kerja kepada kuesioner sebanyak 7 pernyataan, dan setiap hasil pernyataan akan di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.16

Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4

Setuju	16	50,0	50,0	59,4
Sangat Setuju	13	40,6	40,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,31			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,31 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa setiap karyawan menikmati tantangan yang sulit dalam bekerja.

Tabel 4.17

Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Setuju	21	65,6	65,6	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,34			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.18 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,34 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa setiap karyawan ingin mengetahui kemajuan yang di capai ketika sedang menyelesaikan tugas dalam bekerja sangat baik.

Tabel 4.18

Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	16	50,0	50,0	50,0
Sangat Setuju	16	50,0	50,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,50			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,50 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa membangun hubungan yang erat para rekan kerja sangatlah baik.

Tabel 4.19

Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	17	53,1	53,1	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,22			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.21 menunjukkan bahwa score rata-rata adalah 4,22 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa setiap karyawan menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.

Tabel 4.20 Resume Total Skor Motivasi Kerja

Item	Skor	Kriteria
Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas	4,31	Sangat Baik
Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	4,34	Sangat Baik

Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja .	4,50	Sangat Baik
Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri.	4,22	Sangat Baik
Rata - rata	4,19	Baik

4.3.4 Tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan.

Pernyataan yang di berikan dalam Kinerja Karyawan kepada kuesioner sebanyak 8 pernyataan, dan setiap hasil pernyataan akan di uraikan sebagai berikut:

Tabel 4.21

Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	6	18,8	18,8	18,8
Setuju	22	68,8	68,8	87,5
Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	3,94			
Kategori	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.23 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 3,94 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3.42 – 4.20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa kuantitas kerja karyawan dalam bekerja baik.

Tabel 4.22

Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	9	28,1	28,1	28,1
Setuju	16	50,0	50,0	78,1
Sangat Setuju	7	21,9	21,9	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	3,94			
Kategori	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.24 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 3,94 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3.42 – 4.20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa kualitas kerja para karyawan dalam bekerja baik.

Tabel 4.23

Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	10	31,3	31,3	31,3

Setuju	18	56,3	56,3	87,5
Sangat Setuju	4	12,5	12,5	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	3,81			
Kategori	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.25 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 3,81 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3.42 – 4.20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa efisiensi karyawan dalam bekerja baik.

Tabel 4.24

Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	4	12,5	12,5	12,5
Setuju	19	59,4	59,4	71,9
Sangat Setuju	9	28,1	28,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,16			
Kategori	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.26 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4.16 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3.42 – 4.20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa kerja keras karyawan dalam bekerja baik.

Tabel 4.25

Saya memegang standar professional yang tinggi.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Sangat Tidak Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Kurang Setuju	3	9,4	9,4	12,5
Setuju	17	53,1	53,1	65,6
Sangat Setuju	11	34,4	34,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata-rata	4.16			
Kriteria	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.27 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,16 skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3.42 – 4.20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa profesionalisme karyawan dalam bekerja sangat baik.

Tabel 4.26

Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Kurang Setuju	3	9,4	9,4	9,4
Setuju	19	59,4	59,4	68,8

Sangat Setuju	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata-rata	4.22			
Kriteria	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.28 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,22, skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria sangat baik yang artinya bahwa setiap karyawan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugasnya dalam bekerja sangat baik.

Tabel 4.27

Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	6	18,8	18,8	18,8
Setuju	18	56,3	56,3	75,0
Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,06			
Kategori	Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.29 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,06, skor tersebut mempunyai nilai interval antara 3.42 – 4.20 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya bahwa ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan baik.

Tabel 4.28

Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Kurang Setuju	1	3,1	3,1	3,1
Setuju	23	71,9	71,9	75,0
Sangat Setuju	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	
Rata - rata	4,22			
Kategori	Sangat Baik			

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Pada tabel 4.30 menunjukkan bahwa skor rata-rata adalah 4,22, skor tersebut mempunyai nilai interval antara 4.22 – 5.00 dan termasuk ke kriteria baik yang artinya Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah sangat baik.

Tabel 4.29 Resume Total Skor Kinerja Karyawan

Item	Skor	Kriteria
Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan	3,94	Baik

lain.		
Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.	3,94	Baik
Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	3,81	Baik
Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.	4,16	Baik
Saya memegang standar professional yang tinggi.	4,16	Baik
Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.	4,22	Sangat Baik
Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.	4,06	Baik
Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.	4,22	Sangat Baik
Rata-rata	4,06	Baik

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

4.4. Rata-rata, Deviasi Standar dan Korelasi antar Variabel

4.4.1. Rata-rata dan Deviasi Standar

Hasil dari perhitungan dengan yang dibantu oleh sofwer SPSS,di dapat hasil dari perhitungan rata-rata dan deviasi standar yang tertuang dalam tabel berikut :

Tabel 4.30 Statistics Deskriptif

	N	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	32	20,53	2,063
Motivasi	32	29,56	2,850
Kinerja	32	32,50	3,968
Valid N (listwise)	32	27,53	

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Dari tabel 4.32 diatas terdapat untuk rata-rata setiap variable yaitu rata-rata tertinggi dalam penelitian ada di kinerja dengan nilai mean sebesar 32,50 di ikuti oleh motivasi kerja 29,56 dan yang terkecil ada di lingkungan kerja sebesar 20,53.Sedangkan untuk rata-rata dari ketiga variable lingkungan kerja, Motivasi kerja dan kinerja ialah sebesar 27,53.

Pada nilai deviasi standar nilai tertinggi ada di kinerja sebesar 3,968 dan untuk nilai terendah ada di variable lingkungan kerja sebesar 2,063.

4.4.2. Korelasi antar Variabel

Dasar pengambilan keputusan yang digunakan yaitu:

1. Probabilitas signifikansi < 0.05 hasilnya signifikan
2. Probabilitas signifikansi $> 0,05$ hasilnya tidak signifikan

Pedoman derajat hubungan :

1. Jika koefisien korelasi $\neq 0$ (maka ada ketergantungan antara dua variable tersebut).

2. Jika koefisien korelasi di ketemukan dengan +1 (Maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linear sempurna dengan kemiringan (*slope*) positif).
3. Bila koefisien korelasi diketemukan -1 (maka hubungan tersebut disebut sebagai korelasi sempurna atau hubungan linear sempurna dengan kemiringan (*slope*) negative).
4. Jika korelasi sama dengan nol (0), (maka tidak terdapat hubungan antara kedua variabel tersebut).

Tabel 4.31

Korelasi antar variabel Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan

Variable	Korelasi	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	0,381
	Signifikan	0,031
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	0,408
	Signifikan	0,020

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.33 dapat disimpulkan bahwa :

Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable Lingkungan kerja dengan variable kinerja karyawan adalah 0,381 dengan tingkat signifikan 0,031. Karena nilai signifikan $0,031 < 0,05$ hal ini dapat di simpulkan bahwa variable lingkungan kerja karyawan memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Besarnya koefisien korelasi pearson antara variable motivasi kerja dengan variable kinerja karyawan adalah 0,408. Dengan tingkat signifikna 0,020 < 0,05 Hal ini dapat di simpulkan bahwa variable motivasi kerja memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja.

4.5 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang disajikan, uji statistik yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, uji t dan koefisiensi determinasi.

4.5.1 Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.32 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,809	7,807		0,744	0,463
	Lingkungan Kerja	0,458	0,293	0,253	1,563	0,129
	Motivasi	0,579	0,225	0,416	2,568	0,016

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 26, maka di peroleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \varepsilon$$

$$Y = 5,809 + 0,458 (x_1) + 0,579 (x_2) + \varepsilon$$

Persamaan regresi linear di atas memperlihatkan hubungan antara *variable dependen* dengan *variable independen*, dari persamaan tersebut dapat disimpulkan bahwa :

- a) Nilai *constant* adalah 5,809 artinya jika tidak terjadi perubahan *variable* lingkungan kerja dan motivasi (nilai x_1 dan x_2 adalah nol) maka kinerja karyawan pada PT Pharmasolindo ada sebesar 5,809 satuan.
- b) Nilai regresi *variable* lingkungan kerja adalah 0,458 artinya jika *variable* lingkungan kerja (x_1) meningkat 1% dengan asumsi *variable* lingkungan kerja (x_1) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), Maka kinerja pada karyawan PT Pharmasolindo adalah sebesar 0,458, Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif namun tidak signifikan.
- c) Nilai koefisien regresi motivasi kerja adalah 0,558 artinya jika *variable* Motivasi kerja (x_2) meningkat 1% dengan asumsi *variable* motivasi kerja (x_2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), Maka motivasi kerja pada PT Pharmasolindo adalah sebesar 0,579. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berkontribusi positif.

4.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada dan tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang di berikan *variable* bebas terhadap *variable* terikat.

Tabel 4.33 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5,809	7,807		0,744	0,463
	Lingkungan Kerja	0,458	0,293	0,253	1,563	0,129
	Motivasi	0,579	0,225	0,416	2,568	0,016

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Data di olah peneliti (2021)

Dari tabel di atas bagian ini menggambarkan seberapa besar pengaruh variable dependen terhadap independent pada uji t yaitu sebagai berikut:

- $Participation = 5,809 + 0,458 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,579 \text{ Motivasi}$
- Konstanta sebesar 5,809 menyatakan bahwa jika Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja baik maka kinerja bertambah positif sebesar 5,809.
- Koefisien lingkungan kerja 0,458 menunjukkan bahwa keadaan Lingkungan Kerja akan bertambah +1 poin, maka Kinerjanya akan bertambah 0,458 poin.
- Koefisien motivasi kerja 0,579 menunjukkan bahwa setiap Motivasi Kerja bertambah +1 poin, maka kinerjanya akan bertambah juga sebesar 0,579.
- Sedangkan uji-t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dan setiap variabel independen hipotesis yang dibangun pengambilan keputusan (berdasarkan probabilitas, pada kolom Sig.) adalah sebagai berikut:

Jika Sig. > 0,05 maka Ho diterima , Hi ditolak

Jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak , Hi diterima

Terlihat bahwa pada kolom Sig. untuk ketiga variabel, yaitu konstanta sebesar 0,463 untuk variabel bebas Lingkungan Kerja dengan T hitung 1,563 dan Signifikansi sebesar 0,129. Berarti t hitung < t tabel (1,697) dan signifikansi > 0,05 yaitu Ho diterima dan Hi di tolak dengan nilai t hitung positif 1,563 dan untuk t tabelnya adalah 1,697 yang berarti lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja kearah positif dan tidak signifikan.

Variable Motivasi Kerja 0,016 < 0,05 mempunyai angka signifikansi < 0,05 yang berarti Ho di tolak sedangkan Hi diterima dengan nilai t hitung positif 2,568 > t table (1,697) atau dengan kata lain motivasi kerja bisa mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.

4.5.3 Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependent dapat dijelaskan oleh variabel independent. Hasil koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.34 Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	0,292	0,243	3,452

a. *Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja*

Sumber: Data diolah peneliti 2021

Besarnya koefisien determinasi sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Kd &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,540^2 \times 100\% \\ &= 0,292\% \end{aligned}$$

Berdasarkan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai perubahan-perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,292 atau 29,2%. Sisanya 70,8% disebabkan oleh variable-variabel lain di luar kedua variabel tersebut yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

4.6. Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.6.1 Pembahasan

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu Lingkungan kerja (X_1), Motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel independent (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dengan variabel dependent (kinerja karyawan) secara bersama-sama dapat dihitung melalui persamaan regresi berganda.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pharamasolindo

Hasil pengolahan data regresi berganda disajikan pada Tabel 4.36. Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R²) adalah 0,292 artinya 29,2% variasi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan), sedangkan sisanya sebesar 70,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Pharmasolindo sebesar 0,129 lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk uji regresi linear berganda dari hasil perhitungan output, nilai t hitung sebesar 1,563 dengan nilai signifikan 0,129 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak diterimanya hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Pharmasolindo rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya para karyawan untuk menjalin hubungan komunikasi dalam menghadapi permasalahan yang terjadi. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu keadaan dan kesediaan seseorang dalam mengikuti peraturan-peraturan atau intruksi dari atasan atau sesama karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak dapat mendorong para karyawan untuk menjalin hubungan komunikasi yang efektif dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan atau atasan dan tugas dalam mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Jadi

dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Pharmasolindo.

Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh (tidak signifikan) terhadap kinerja karyawan di PT Pharmasolindo. Hal ini dikarenakan lingkungan non fisik di PT Pharmasolindo kurang memadai dan kurang mendukung bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari jarak antara kantor cabang ke kantor cabang lainnya dan ke kantor pusat yang berada di wilayah Jawa Barat cukup jauh sehingga memerlukan waktu yang cukup lama jika ada suatu problem yang harus di bereskan jika *urgent* yang menyebabkan komunikasi atau hubungan antar karyawan tidak akan efektif. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT Pharmasolindo. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwi Agung Nugroho Ariyanto (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pharamasolindo.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pharamasolindo. Hal ini ditunjukkan dengan hasil pengolahan data regresi berganda disajikan pada Tabel 4.36 Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi diperoleh nilai koefisien determinasi yang disesuaikan (*adjusted R²*) adalah 0,292 artinya 29,2% variasi dari semua variabel bebas (lingkungan kerja dan motivasi kerja) dapat menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan),

sedangkan sisanya sebesar 70,8 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Koefisien positif dan nilai signifikansi menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Pharmasolindo sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05, sehingga disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan untuk uji regresi linear berganda dari hasil perhitungan output, nilai t hitung sebesar 2,568 dengan nilai signifikan 0,016 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah pendorong yang mengakibatkan karyawan mengerahkan semua hal untuk melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian,2012:138). Hubungan motivasi, gairah kerja dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka gairah kerja karyawan akan meningkat dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan (Brahmasari, 2008).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja masuk dalam kategori tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Aarabi, Subramaniam, & Akeel, 2013; Ghaffari; Shah; Burgoyne, J; Nazri, M; Salleh, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pharamasolindo

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi secara signifikan sedangkan untuk variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Pharamasolindo pada bagian pemasaran atau distributor.

Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan regresi linier variabel lingkungan kerja diperoleh nilai signifikan lingkungan kerja $0,129 > 0,05$, hasil perhitungan regresi linier variabel motivasi kerja diperoleh dengan nilai signifikan $0,016$ lebih kecil dari $0,05$. Kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) sebesar $0,292$.

Berdasarkan hasil tersebut maka diketahui bahwa variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kondisi lingkungan yang kurang baik dan tidak mendukung, akan tetapi untuk motivasi kerja karyawan yang optimal maka kinerja karyawan akan lebih maksimal.

4.6.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Implikasi Teoritis

- a) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

karyawan hal ini sesuai dengan Dwi Agung Nugroho arianto (2013), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja tidak berpengaruh pada kinerja.

- b) H.Dadang Suparman,S.Pd.I.,MM (2020) dalam judul penelitiannya pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja menyebutkan bahwa Variabel lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi PT Pharmasolindo. Untuk meningkatkan dalam hubungan antara karyawan dengan atasan atau karyawan dengan karyawan yang telah dilakukan selama ini agar kedepannya para karyawan bisa meningkatkan prestrasi dalam penjualan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

4.6.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja di PT Pharmasolindo. Sementara itu motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian beberapa hipotesis tidak berhasil dibuktikan dalam penelitian ini. ada beberapa keterbatasan yang dihadapi dalam penelitian ini, di antaranya adalah populasi terbatas yaitu hanya 32 orang, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada kelompok populasi dengan jumlah yang besar.

Periode sampel dalam penelitian ini hanya 3 bulan yaitu bulan mei, juni dan juli sehingga berpotensi tidak tertangkapnya gambaran yang sebenarnya atas pengaruh lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja para karyawan. Mengingat hasil penelitian ini memiliki keterbatasan, maka penulis mengajukan saran bagi penelitian selanjutnya di antaranya:

Sebaiknya penelitian berikutnya menambahkan periode waktu penelitian 1 tahun atau lebih, sehingga dapat memperoleh keadaan yang sebenarnya, dan sebaiknya dilakukan penambahan variabel independen yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari data yang didapatkan dan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini maka yang dapat disimpulkan adalah :

1. Dari hasil penelitian yang di dapat dari para responden bahwa untuk keadaan lingkungan kerja pada PT Pharmasolindo dengan nilai 4,18 point yang berarti Lingkungan Kerja Baik.
2. Dari hasil penelitian yang di dapat dari para responden bahwa untuk keadaan Motivasi Kerja pada PT Pharmasolindo dengan nilai 4,18 point yang berarti Motivasi Kerja untuk karyawan Baik.
3. Dari hasil penelitian yang di dapat dari para responden bahwa untuk keadaan Kinerja pada PT Pharmasolindo dengan nilai 4,06 point yang berarti Kinerja Karyawan Baik.
4. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada PT Pharmasolindo). Dengan lingkungan kerja yang rendah tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (penelitian pada PT Pharmasolindo). Dengan motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan, dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pharmasolindo.

5.2 Saran

5.2.1. Saran Teoritis

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan diklat dalam mengukur kinerja karyawan.
2. Untuk hasil yang lebih baik, penelitian selain menggunakan kusioner juga menggunakan metode wawancara agar dapat diperoleh hasil yang lebih akurat yang dapat mendukung hasil penelitiannya.

5.2.2. Saran Praktis

Berdasarkan hasil penilaian resume terhadap motivasi kerja di PT Pharmasolindo, penilaian terendah ada pada pernyataan mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu dengan nilai 3,56. Hal tersebut dapat diperbaiki dengan meningkatkan koordinasi yang efektif dan terperinci sehingga setiap arahan yang di sampaikan dapat di pahami.

Secara garis besar motivasi perusahaan harus bisa di jadikan acuan dalam meningkakan kinerja karyawan contohnya memberikan reward bulanan dengan konsitens atau memberikan penghargaan untuk *the best achivment*, hal ini dapat meningkatkan kinerja karywan lainnya untuk berkompetisi secara sehat.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Agung Nugroho Arianto.2013. pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. Jurnal *Economia*, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013
- Haryanti, 2010. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Giritontro Kabupaten Wonogiri. Tesis.Universitas Diponegoro.
- H.Dadang Suparman, S.Pd.I.,MM. pengaruh lingkungan kerja, pengetahuan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di cv. perdana mulia desa caringin kulon kecamatan caringin kabupaten sukabumi : Jurnal *Ekonomedia* : ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02 www.stiepasim.ac.id
- Khoiriyah, 2009.Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.
- Listianto dan Setiaji, 2010. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lingkungan kerja Pegawai Kantor PDAM Kota Surakarta.
- Pidha Tri Rahayu.2019. pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Wisata Alam Kalibiru).
- Potu, A.2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen

Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado.
Jurnal Emba Vol. 1.

Prabowo, L. Sanusi, A. dan Sumarsono, T. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Wiga: *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, Vol 8 hal 1-34

Rahmila S, Muis, M. dan Hamid, N. 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar. *Jurnal Analisis* Vol.1 No.1 Pp 92-93

Santosa, Purbayu Budi & Ashari. (2005). Analisis Statistik dengan *Microsoft Excel* dan SPSS. Yogyakarta: Penerbit Andi.

Lampiran 1 : Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Jajang Dimyati
2. Umur : 39 Tahun
3. Jenis Kelamin : Laki - laki
4. Tempat/Tanggal Lahir: Bandung 05 Januari 1982
5. Agama : Islam
6. Alamat Rumah : Jl.Cikuda No.08 RT 01 RW 11
Keluarahan Pasirbiru Kecamatan Cibiru
7. E-mail : jdimyati57@gmail.com
8. No. Handphone : 0813-1310-5959

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

1. 1990 – 1996 : SDN 1 Cikudayasa
2. 1996 – 1999 : SMPN 46 Bandung
3. 1999 – 2002 : MAN 2 Bandung
4. 2018 – 2021 : STIE STAN- Indonesia Mandiri

Lampiran 2 : Kuesioner

**KUESIONER PENELITIAN (ANGKET)
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PHARMASOLINDO**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Karyawan PT Pharmasolindo
Di
Tempat
Dengan hormat,

Sehubungan adanya kegiatan penelitian yang akan saya lakukan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pharmasolindo”. Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan yang sebenar-benarnya. Dari jawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaannya Bapak/Ibu, saya ucapkan banyak terima kasih.
Hormat Saya,

(Jajang Dimyati)
NIM. 381842022

KUESIONER LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA

PETUNJUK PENGISIAN

Untuk bagian daftar pertanyaan diisi dengan cara memberikan tanda Chec klist (√) pada salah satu alternatif jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/ibu. Jika jawaban yang tersedia ada yang tidak sesuai dimohon untuk memilih yang paling mendekati sesuai dengan pendapat Bapak/ibu.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin : Laki – laki Perempuan
2. Usia : <30th 30 - 40 th
 40 – 50 th >50 th
3. Pendidikan : SMA Diploma Sarjana
4. Lama Kerja : <1 th 2 – 3 th
 3 – 5 th >5 th

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda Chec klist (√) pada alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat mengenai Kinerja Karyawan.

Keterangan :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Cukup Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Pernyataan Lingkungan Kerja (X1)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Hubungan antar karyawan membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik.	1	2	3	4	5
2	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja	1	2	3	4	5
3	Hubungan antara pimpinan anda dengankaryawan berjalan dengan baik.	1	2	3	4	5

Pernyataan Motivasi Kerja (X2)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
4	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.	1	2	3	4	5
5	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	1	2	3	4	5
6	Saya menikmati kepuasan dari penyelesaian tugas yang sulit.	1	2	3	4	5
7	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja.	1	2	3	4	5
8	Saya menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi.	1	2	3	4	5
9	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan	1	2	3	4	5

orang lain dari pada bekerja sendiri.					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

Pernyataan Kinerja Karyawan (Y)

NO	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
10	Kuantitas kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain .	1	2	3	4	5
11	Kualitas kerja saya jauh lebih baik dari karyawan lain.	1	2	3	4	5
12	Efisiensi kerja saya melebihi rata-rata karyawan lain.	1	2	3	4	5
13	Saya berusaha dengan lebih keras daripada yang seharusnya.	1	2	3	4	5
14	Saya memegang standar professional yang tinggi.	1	2	3	4	5
15	Saya mempunyai kemampuan yang baik untuk melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5
16	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.	1	2	3	4	5
17	Kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utamanya adalah baik.	1	2	3	4	5

Lampiran 3: Tanggapan Responden

A. Lingkungan Kerja

No	X1	X2	X3	Total	Rata-rata
1	3	3	3	15	3
2	4	4	4	19	3,8
3	4	4	4	20	4
4	5	4	4	22	4,4
5	4	5	4	21	4,2
6	4	4	4	20	4
7	5	4	5	22	4,4
8	5	5	5	23	4,6
9	4	4	4	18	3,6
10	4	5	5	22	4,4
11	4	5	5	22	4,4
12	4	4	4	20	4
13	4	4	4	20	4
14	4	5	4	23	4,6
15	5	5	5	25	5
16	4	4	4	20	4
17	4	4	4	19	3,8
18	4	4	4	20	4
19	4	4	4	20	4

20	4	4	4	20	4
21	4	4	4	20	4
22	4	4	4	21	4,2
23	4	4	4	20	4
24	5	4	4	22	4,4
25	5	4	4	23	4,6
26	5	5	5	25	5
27	5	5	5	24	4,8
28	5	5	5	25	5
29	4	3	3	18	3,6
30	4	4	4	20	4
31	4	4	4	20	4
32	4	4	4	20	4

B. Motivasi Kerja

No	X5	X6	X7	X8	X9	Total	Rata-rata
1	4	5	4	4	4	30	4,28571
2	5	4	4	3	5	29	4,14286
3	4	4	4	4	4	27	3,85714
4	4	4	5	4	3	27	3,85714
5	5	5	5	4	4	31	4,42857

6	4	4	4	4	4	28	4
7	5	5	5	5	5	34	4,85714
8	4	4	5	4	4	29	4,14286
9	3	4	4	5	3	25	3,57143
10	4	4	5	4	5	29	4,14286
11	4	4	5	5	4	28	4
12	3	4	4	4	4	25	3,57143
13	5	5	4	4	5	29	4,14286
14	4	4	4	5	3	26	3,71429
15	5	5	4	4	4	31	4,42857
16	4	4	4	4	4	28	4
17	4	4	5	5	4	30	4,28571
18	4	4	4	4	4	28	4
19	3	4	4	4	4	26	3,71429
20	4	5	4	5	4	30	4,28571
21	5	5	5	4	5	33	4,71429
22	4	4	4	4	4	29	4,14286
23	5	5	5	5	5	35	5
24	5	5	5	5	5	33	4,71429
25	5	4	5	5	5	33	4,71429
26	5	5	5	5	5	35	5
27	5	5	5	5	5	34	4,85714

28	4	4	4	4	4	27	3,85714
29	4	4	5	4	4	30	4,28571
30	4	4	5	4	3	28	4
31	5	4	5	4	5	32	4,57143
32	5	4	4	4	4	27	3,85714

C.Kinerja Karyawan

No	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Total	Rata - rata
1	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3,625
2	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3,875
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
5	4	5	4	5	5	5	4	4	36	4,5
6	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3,875
7	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4,25
8	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,125
9	4	4	3	5	3	3	3	4	29	3,625
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
11	3	3	3	5	5	5	5	4	33	4,125
12	3	3	3	3	1	4	3	4	24	3

13	4	3	3	3	5	3	3	5	29	3,625
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
15	5	5	4	5	5	5	5	5	39	4,875
16	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
17	4	4	4	4	5	5	5	5	36	4,5
18	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,875
19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4
20	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4,125
21	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
22	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3
23	4	5	5	4	5	5	5	5	38	4,75
24	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3,625
25	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4,125
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5
27	4	4	3	4	3	5	5	4	32	4
28	4	4	4	5	4	5	4	5	35	4,375
29	4	3	4	4	4	4	4	4	31	3,875
30	5	5	5	4	5	5	5	5	39	4,875
31	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3,875
32	3	3	3	4	4	4	3	4	28	3,5

Lampiran 4 : Uji Validitas dan Realibilitas

A. Lingkungan Kerja

Correlations						
		X1	X2	X3	X4	X5
X1	Pearson	1	,488**	,653**	,462**	,697**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)		,005	,000	,008	,000
	N	32	32	32	32	32
X2	Pearson	,488**	1	,839**	,430*	,462**
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,014	,008
	N	32	32	32	32	32
X3	Pearson	,653**	,839**	1	,353*	,394*
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,047	,025
	N	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

B. Motivasi Kerja

Correlations								
		X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12
X6	Pearson	1	,577**	,243	,449**	,394*	,082	,669**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)		,001	,180	,010	,026	,656	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32
X7	Pearson	,577**	1	,289	,372*	,197	,320	,466**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,001		,108	,036	,279	,074	,007
	N	32	32	32	32	32	32	32
X8	Pearson	,243	,289	1	,020	,429*	,394*	,067
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,180	,108		,915	,014	,025	,715
	N	32	32	32	32	32	32	32
X9	Pearson	,449**	,372*	,020	1	,243	-,094	,518**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,010	,036	,915		,180	,610	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32
X10	Pearson	,394*	,197	,429*	,243	1	,356*	,337
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,026	,279	,014	,180		,046	,059

	N	32	32	32	32	32	32	32
X11	Pearson	,082	,320	,394*	-,094	,356*	1	,074
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,656	,074	,025	,610	,046		,686
	N	32	32	32	32	32	32	32
X12	Pearson	,669**	,466**	,067	,518**	,337	,074	1
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,715	,002	,059	,686	
	N	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	7

C. Kinerja Karyawan

Correlations									
		Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20
Y1 3	Pearson	1	,709**	,676**	,393*	,494**	,417*	,523**	,633
	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,026	,004	,018	,002	,000

	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1 4	Pearson	,709**	1	,743**	,525**	,443*	,551**	,615**	,499
	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,011	,001	,000	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1 5	Pearson	,676**	,743**	1	,314	,528**	,519**	,627**	,542
	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,080	,002	,002	,000	,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1 6	Pearson	,393*	,525**	,314	1	,377*	,499**	,437*	,304
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,026	,002	,080		,033	,004	,012	,090
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1 7	Pearson	,494**	,443*	,528**	,377*	1	,433*	,552**	,536
	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)	,004	,011	,002	,033		,013	,001	,002
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y1 8	Pearson	,417*	,551**	,519**	,499**	,433*	1	,837**	,591
	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)	,018	,001	,002	,004	,013		,000	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

Y1 9	Pearson	,523**	,615**	,627**	,437*	,552**	,837**	1	,546
	Correlation								**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,012	,001	,000		,001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Y2 0	Pearson	,633**	,499**	,542**	,304	,536**	,591**	,546**	1
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,001	,090	,002	,000	,001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,895	8

Lampiran 5: Statistik Deskriptif dan korelasi antar Variabe

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	32	15	25	20,91	2,190
Motivasi	32	25	35	29,56	2,850
Kinerja	32	24	40	32,50	3,968
Valid N (listwise)	32				

Correlations				
		Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	,262	,362 [*]
	Sig. (2-tailed)		,148	,042
	N	32	32	32
Motivasi	Pearson Correlation	,262	1	,482 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,148		,005
	N	32	32	32
Kinerja	Pearson Correlation	,362 [*]	,482 ^{**}	1

	Sig. (2-tailed)	,042	,005	
	N	32	32	32
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).				
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,809	7,807		,744	,463
	Lingkungan Kerja	,458	,293	,253	1,563	,129
	Motivasi	,579	,225	,416	2,568	,016
a. Dependent Variable: Kinerja						

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,540 ^a	,292	,243	3,452
a. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja				