

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA DESA
LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN BANYUWANGI JAWA
TIMUR**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

Oleh :
**PANDU WAHYU UTAMA
NIM. 125080400111032**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA DESA
LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN BANYUWANGI JAWA
TIMUR**

**SKRIPSI
PROGRAM STUDI AGROBISNIS PERIKANAN
JURUSAN SOSIAL EKONOMI PERIKANAN DAN KELAUTAN**

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar Sarjana Perikanan
di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan
Universitas Brawijaya**

**Oleh :
PANDU WAHYU UTAMA
NIM. 125080400111032**



**FAKULTAS PERIKANAN DAN ILMU KELAUTAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2016**

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA DESA
LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN BANYUWANGI JAWA
TIMUR**

Oleh :
PANDU WAHYU UTAMA
NIM.125080400111032

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 1 Agustus 2016
dan dinyatakan telah memenuhi syarat
SK Dekan No. : _____
Tanggal : _____

Dosen Penguji I

(Dr. Ir. Pudji Purwanti, MP)
NIP. 19640228 198903 2 011
Tanggal:

1 n AUG 2016

Dosen Penguji II

(Tiwi Nuriannati Utami, S.Pi., MM)
NIP. 19750322 200604 2 002
Tanggal:

1 n AUG 2016

Menyetujui,
Dosen Pembimbing I

(Dr. Ir. Anthon Effani, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:

1 n AUG 2016

Dosen Pembimbing II

(Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP)
NIP. 19660604 199002 2 001
Tanggal:

1 n AUG 2016

Mengetahui,
Ketua Jurusan SEPK



(Dr. Ir. Nuddin Harahab, MP)
NIP. 19610417 199003 1 001
Tanggal:

1 n AUG 2016

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan skripsi ini hasil penjiplakan (plagiasi), maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, sesuai hukum yang berlaku di Indonesia.

Malang, Agustus 2016

PANDU WAHYU UTAMA
NIM.125080400111032

UCAPAN TERIMAKASIH

Secara khusus penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Ir. Anthon Effani, MP selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP selaku dosen pembimbing II yang telah sabar dalam membimbing dan memberi masukan yang sangat berharga sejak awal penulisan hingga akhirnya laporan skripsi ini dapat terselesaikan.
2. Mochammad Fattah S.Pi. MSi (Mas Fattah) selaku dosen yang selalu membantu mengajari saya sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir
3. Kedua orang tua tercinta serta kedua Saudaraku yang selalu memberikan do'a dan dukungan secara penuh.
4. Pemimpin dan karyawan PT Istana Cipta Sembada yang mengizinkan serta menerima dengan baik saat melakukan penelitian dan membantu dalam mengumpulkan data-data yang telah dibutuhkan.
5. Sembilan sahabat tersayang saya yang sudah menemani saya sejak semester 1 hingga sekarang.
6. Teman-teman SEPK 2012 yang telah membantu, memberi semangat, dan motivasi selama pengerjaan skripsi ini.
7. Seluruh pihak terkait yang telah membantu dalam penyelesaian laporan skripsi ini.

Malang, Agustus 2016

Penulis

RINGKASAN

PANDU WAHYU UTAMA. Skripsi dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Istana Cipta Sembada, Desa Laban Asem, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur (dibawah bimbingan **Dr. Ir. Anthon Efani, MP** dan **Dr. Ir. Harsuko Riniwati, MP**)

Setiap perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu hal yang menjadi faktor dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya dilihat dari teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki tetapi juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia. Faktor sumberdaya manusia ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama sekarang sudah memasuki era perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), dimana barang produksi dalam negeri dan Sumber Daya Manusia dalam negeri akan bersaing dengan barang dan SDM dari luar negeri, dalam hal ini kompetisi akan berbeda dari sebelumnya. Agar tidak kalah bersaing perusahaan selalu memperhatikan faktor-faktor apa saja yang memengaruhi kinerja karyawannya, diantaranya yaitu motivasikerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial serta mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada. Populasi penelitian ini yaitu karyawan tetap perusahaan dengan sampel sebanyak 67 karyawan. Sumber data yaitu data primer dan sekunder dengan metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara dan kuesioner, kemudian data kemudian data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi berganda dengan variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan).

Hasil uji validitas didapatkan variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan korelasi (r) hitung $> r$ tabel (0,237) sehingga tidak ada item instrumen yang harus dikeluarkan dari pengujian. Hasil uji reliabilitas dari variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan Y dikatakan reliabel.

Hasil uji asumsi klasik diawali dengan uji normalitas, disimpulkan grafik normal P-P Plot menyebar disekitar garis diagonal, grafik histogram berbentuk lonceng dan nilai Asymp.Sig sebesar 0,767 $>$ 0,05, maka model regresi tidak terjadi normalitas. Hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF dari kedua model $<$ 10 dan *Tolerance* $>$ 0,1, sehingga dapat dikatakan model regresi bebas dari multikolinearitas, hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari scatterplot yang mana pada scatterplot terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta baik diatas maupun dibawah angka 0 dan pada sumbu Y. Uji autokorelasi didapatkan nilai Asymp.sig.(2-tailed) $>$ 0,05 pada uji Runs

Test dengan demikian model regresi tidak terjadi autokorelasi. Dapat disimpulkan model regresi bebas dari semua asumsi dan layak digunakan.

Hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 0,755 + 0,287 X_1 + 0,540 X_2 + e$. Uji koefisien determinasi didapatkan nilai adjusted R^2 sebesar 52,4%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel bebas (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan varians dari variabel terikat yaitu kinerja karyawan sebesar 52,4%. Hasil uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} (37,261) > F_{tabel} (3,99)$ maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh secara simultan variabel bebas (motivasi dan lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t (parsial) diketahui bahwa faktor yang berpengaruh nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada yaitu semua variabel bebas yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dilihat dari sumbangan efektif yang lebih besar daripada motivasi kerja.

Saran yang dapat diberikan yakin pada pengelola instansi perusahaan, perlu pertahankan serta meningkatkan komponen-komponen yang terdapat pada motivasi dan lingkungan kerja. Misalnya pada motivasi kerja dengan memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua pada karyawan. Bagi peneliti sebagai referensi untuk penelitian lanjutan misalnya membahas faktor-faktor lain yang belum diteliti pada penelitian ini antara lain faktor gaya kepemimpinan, disiplin kerja, stress kerja, dll sedangkan bagi pemerintah diharapkan dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam memuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti faktor motivasi dan lingkungan kerja.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur alhamdulillah penulis haturkan kepada Allah SWT atas semua izin dan rihlo-Nya mampu menyelesaikan laporan skripsi dengan judul “**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ISTANA CIPTA SEMBADA DESA LABAN ASEM KECAMATAN KABAT KABUPATEN BANYUWANGI JAWA TIMUR**”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana perikanan pada program studi Agrobisnis Perikanan, jurusan Sosial Ekonomi Perikanan dan Kelautan di Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan, Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penulisan laporan skripsi ini banyak kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki oleh penulis, walaupun telah dikerahkan segala kemampuan untuk lebih teliti, tetapi laporan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang tepat bagi pembaca dan penulis berharap semoga laporan skripsi ini bermanfaat bagi pembaca atau semua pihak yang memerlukan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Malang, Juni 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
UCAPAN TERIMAKASIH.....	iv
RINGKASAN	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DARTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitan	5
2. TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Motivasi Kerja	6
2.1.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	6
2.1.2 Teori Motivasi.....	7
2.1.3 Indikator-indikator Motivasi.....	9
2.2 Lingkungan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja	11
2.2.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja	12
2.3 Kinerja Karyawan	15
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	15
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.3.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan	18
2.2 Penelitian Terdahulu	19

2.2 Kerangka Berfikir.....	20
3. METODE PENELITIAN.....	23
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	23
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	23
3.2.1 Populasi Penelitian.....	23
3.2.2 Sampel Penelitian.....	23
3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	24
3.4 Variabel Penelitian.....	25
3.4.1 Variabel Bebas (<i>Independent</i>).....	25
3.4.2 Variabel Terikat (<i>Dependent</i>).....	26
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.5.1 Jenis Data.....	26
3.5.2 Sumber Data.....	27
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	27
3.7 Instrumen Penelitian.....	28
3.8 Definisi Operasional.....	29
3.9 Analisis Data.....	34
3.9.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	34
3.9.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	35
3.9.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.9.4 Analisis Regresi Berganda.....	36
3.9.5 Uji Statistik.....	37
3.10 Sumbangan Efektif.....	39
4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	40
4.1.1 Letak Geografis dan Topografis.....	40
4.1.2 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan.....	40
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	42
4.1.4 Peraturan Umum Waktu Kerja.....	42
4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	43
4.1.6 Klasifikasi Karyawan.....	52
4.2 Karakteristik Responden.....	53
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	54
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	54
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	55
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	56
4.2.6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1)	57
4.2.7 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2).....	59
4.2.8 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	61
4.3 Uji Validitas dan Reliabilitas	63
4.3.1 Uji Validitas	63
4.3.2 Uji Reliabilitas	65
4.4 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.1 Uji Normalitas.....	66
4.4.2 Uji Multikolinearitas	68
4.4.3 Uji Heteroskedastisitas	69
4.4.4 Uji Autokorelasi.....	70
4.5 Analisis Regresi Berganda.....	71
4.6 Uji Statistik	72
4.6.1 Koefisien Determinasi.....	72
4.6.2 Uji Simultan (Uji F).....	73
4.6.3 Uji Parsial (Uji t).....	74
4.7 Sumbangan Efektif.....	76
5. KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS)	4
2. Penelitian Terdahulu	20
3. Hari dan Jam Kerja Karyawan	44
4. Karakteristik responden berdasarkan usia	55
5. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	56
6. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	56
7. Karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja	57
8. Karakteristik responden berdasarkan Status Perkawinan	56
9. Tanggapan responden mengenai Motivasi Kerja (X1)	58
10. Tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja (X2)	60
11. Tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y)	63
12. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)	65
13. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)	65
14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	66
15. Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen	67
16. Uji Kolmogorov Smirnov	69
17. Hasil output SPSS Uji Multikolinieritas	70
18. Hasil Uji Runs Test	72
19. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
20. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)	74
21. Uji Simultan	74
22. Tabel Coefficients	75
23. Perhitungan Sumbangan Efektif	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Berpikir	23
2. Struktur Organisasi Perusahaan	45
3. Kurva Histogram	68
4. Grafik P-Plot	68
5. Hasil output SPSS uji heteroskedastisitas.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar Kuesioner	84
2. Cross Product.....	90

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan dalam pelaksanaan kegiatannya selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun yang lainnya. Salah satu hal yang menjadi faktor dalam mencapai tujuan perusahaan bukan hanya dilihat dari teknologi, dana operasi, sarana ataupun prasarana yang dimiliki tetapi juga tergantung pada aspek sumberdaya manusia. Faktor sumberdaya manusia ini yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama sekarang sudah memasuki era perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi Asean(MEA), dimana barang produksi dalam negeri dan Sumber Daya Manusia dalam negeri akan bersaing dengan barang dan SDM dari luar negeri, dalam hal ini kompetisi akan berbeda dari sebelumnya. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Perusahaan juga tergerak untuk dapat mempertahankan kelangsungan keberadaannya dengan memberi perhatian pada aspek sumberdaya manusia. Sehingga manusia dapat dipandang sebagai faktor yang sangat penting karena ditangan manusialah segala inovasi akan tercipta dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Perusahaan harus mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik agar dapat tercapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerjanya sehingga dapat membantu perusahaan cepat dalam mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Sebaliknya apabila karyawan memiliki kinerja yang buruk akan membuat sulit perusahaan dalam mencapai tujuan.

Untuk meningkatkan kinerja, dibutuhkan adanya peningkatan pemberdayaan sehingga mampu memaksimalkan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi perkembangan organisasi ataupun perusahaan (Riniwati, 2011). Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang mendukung dalam melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan produktivitas kerja guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya kinerja karyawan adalah upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat eksternal (pemenuhan kebutuhan primer papan sandang pangan dan lingkungan yang memadai) dan kebutuhan yang bersifat internal (keinginan karyawan untuk menempatkan dirinya dalam posisi karir yang memuaskan). Menurut pernyataan Dermawan dkk (2012), motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, kekuasaan, dan pengakuan. Sedangkan motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman ataupun atasan.

Motivasi kerja juga berhubungan dengan faktor – faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material (Gusti, 2012). terpenuhinya kebutuhan nantinya akan mendorong seseorang untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dimana lingkungan kerja menurut Alex Nitisemito (2000) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen.

Perusahaan hendaknya dapat menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, sirkulasi udara yang baik, penerangan yang cukup serta kebisingan yang minim) serta lingkungan non fisik (suasana kerja, hubungan antar sesama karyawan, hubungan karyawan dengan pimpinan serta tempat ibadah). Lingkungan yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

PT. Istana Cipta Sembada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri perikanan, khususnya ekspor udang beku. Produk yang dihasilkan sampai saat ini telah diakui sebagai komoditi ekspor non-migas yang sudah mendapatkan pasar internasional terutama Jepang dan Amerika. Sehingga kualitas produk dari PT. Istana Cipta Sembada sendiri tidak perlu diragukan lagi. Dalam hal ini jelas perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas juga. Hal ini dapat tercapai melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan SDM dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK).

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit mencapai tujuan perusahaan. Kendala yang terdapat di perusahaan antara lain karyawan datang kerja terlambat, kurang fokus dalam melakukan pekerjaannya dan istirahat lebih awal. Hal tersebut berimbas pada kinerja karyawan menurun yang mana kinerja karyawan disini salah satunya

dipengaruhi motivasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan didukung lingkungan kerja.

Berdasarkan uraian diatas, dengan berkembangnya perusahaan ini maka PT. Istana Cipta Sembada memiliki total 633 Karyawan.

Tabel 1. Jumlah Karyawan PT. Istana Cipta Sembada (ICS)

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	KARYAWAN TETAP	80
2	KARYAWAN KONTRAK	553
	JUMLAH	633

Sumber Data : PT. ICS Data Primer Diolah 2016

Dari tabel diatas dapat diketahui karyawan tetap perusahaan berjumlah 80 orang sedangkan karyawan kontrak sebanyak 553 orang dan jumlah semua karyawan di PT. ICS yaitu 663 orang.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di PT. Istana Cipta Sembada Desa Laban Asem, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur”**.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh motivasi kerjadan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi?
- b. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi?

- c. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis :

1. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.
2. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.
3. Variabel yang paling dominan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

1.3.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam strategi pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengelolaan sumberdaya manusia, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada.

2. Peneliti

Sebagai referensi dan masukan dari pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan.

3. Akademik

Sebagai tambahan wawasan, pengetahuan dan sumber informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta sebagai rujukan untuk penelitian sejenis.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Motivasi Kerja

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *Movere*, yang berarti “menggerakkan”. (*to move*) menggerakkan ataupun alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Riniwati (2011), motivasi adalah sebuah istilah yang menunjukkan adanya dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Oleh karena itu ketika perusahaan sedang membangkitkan motivasi karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan, dan keinginan karyawan sehingga karyawan akan melakukan sesuatu yang menjadi keinginan dan tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Kuswadi yang diterangkan oleh Riniwati (2011), motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah tujuan.

Menurut Winardi J (2001), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif. Hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2009).

Dari beberapa teori para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan motivasi kerja adalah sebuah istilah yang menunjukkan adanya dorongan, keinginan, kebutuhan

dan kekuatan baik yang bersifat moneter maupun non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya.

Motivasi mendorong semangat kerja seseorang, agar mampu bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Keinginan yang timbul dari diri pegawai untuk selalu menyelesaikan pekerjaan dengan semangat akan mendorong pegawai untuk selalu memberikan yang terbaik dari kemampuannya bagi organisasinya (Andamdewi, 2013).

2.1.2. Teori Motivasi

1. Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow

Abraham Maslow *dalam* Winardi J (2001), mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok yang ditunjukkan dalam lima tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkat bawah. Lima tingkatan itu dikenal dengan sebutan Hirarki kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks yang hanya akan penting atau merasa dibutuhkan setelah kebutuhan dasar terpenuhi.

- a. Kebutuhan fisiologis (rasa lapar, rasa haus, dan sebagainya)
- b. Kebutuhan rasa aman (merasa aman dan terlindung, jaminan kelangsungan pekerjaan, dan sebagainya)
- c. Kebutuhan sosial (bekerja sama dengan orang lain, kelompok kerja, persahabatan)
- d. Kebutuhan akan penghargaan (berprestasi, berkompetensi dan mendapatkan dukungan serta pengakuan)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2. Teori "ERG"

Teori dari Adelfer menurut Riniwati (2011), mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah :

- a. *Exixtence* (keberadaan), meliputi kebutuhan fisiologis seperti lapar, rasa haus, seks, kebutuhan materi, dan lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. *Relatedness* (keterikatan), menyangkut hubungan dengan orang – orang yang penting bagi kita, seperti anggota keluarga, sahabat, dan rekan di tempat kerja
- c. *Growth* (pertumbuhan), meliputi keinginan kita untuk produktif dan kreatif dengan mengerahkan segenap kesanggupan kita.

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam keputusan (Siagian, 2004).

3. Teori Tiga Kebutuhan

Teori Tiga Kebutuhan Mc Clelland yang diterangkan menurut Siagian (2004), mengemukakan bahwa inti dari teori ini yaitu terletak pada pendapat yang menyatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu :

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*).

2.1.3. Indikator–indikator Motivasi

Indikator–indikator motivasi yang dipergunakan disini menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Pemilihan teori Abraham Maslow sebagai indikator motivasi karena pada teori ini mencakup tingkatan kebutuhan yang kompleks dan sesuai apabila diterapkan pada karyawan perusahaan. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Winardi J (2001), terdiri dari :

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup (rasa lapar, rasa haus dan sebagainya).

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi merasa aman dan terlindung, jaminan kelangsungan pekerjaan, dan sebagainya.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kelompok kerja, persahabatan.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang

sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Almustofa R (2014), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaan atau terhadap jalannya operasi perusahaan (herlambang dkk, 2014).

Sofyan D (2013) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang berada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya atau terhadap jalannya operasi perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2009), menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, seperti pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Sedangkan menurut Rahmawati dkk (2014). Lingkungan kerja fisik adalah salah satu

unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang, dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan.

b. Lingkungan Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, akan tetapi lingkungan kerja nonfisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja ataupun dengan bawahan, contoh dari pada lingkungan kerja non fisik seperti struktur kerja, tanggung jawab kerja, kerjasama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi (Dharmawan, 2011).

2.2.2. Faktor–faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor–faktor lingkungan kerja yang yang diterangkan oleh Alex S. Nitisemito (2000) yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya, diantaranya :

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi pegawai yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan tersebut membutuhkan tingkat ketelitian yang lebih.
4. Pertukaran udara ataupun sirkulasi udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para pegawai, karena apabila ventilasi udaranya cukup maka kesehatan para pegawai akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh juga pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan mempunyai pertukaran udara yang lebih banyak daripada gedung yang mempunyai plafond yang rendah selain hal tersebut luas ruangan dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja pada ruangan tersebut juga akan mempengaruhi pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan saat bekerja. Kamanan atas keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas hanya pada keselamatan kerja, sebenarnya lebihluas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadikaryawan termasuk konstruksi gedung tempat bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang akan membuat karyawan terdorong untuk bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Kebisingan yang terjadi secara terus menerus juga akan menimbulkan kebosanan.

2.2.3. Indikator–indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito *dalam* Kusuma A (2013), yaitu sebagai berikut:

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas yang mendukung, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan dengan rekan kerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja yang lengkap akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Fasilitas kerja juga meliputi tersedianya tempat ibadah, alat-alat perusahaan yang lengkap sehingga membantu kerja karyawan dan lain sebagainya.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau cahaya ditempat kerja

Penerangan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat besar manfaatnya guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup yaitu yang terang tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang kurang jelas nantinya akan mengganggu penglihatan karyawan dalam bekerja, sehingga nantinya karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, dan tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara

Pertukaran udara didalam perusahaan sangat dibutuhkan karena untuk menjaga udara didalam perusahaan agar tetap segar sehingga membuat para karyawan betah dalam bekerja. Sumber utama oksigen yaitu pada tumbuhan,

ada baiknya apabila disekitar perusahaan ditanam beberapa tumbuhan sebagai penghasil oksigen sehingga sirkulasi udara dapat berjalan dengan baik.

3. Kebisingan tempat kerja

Kebisingan merupakan salah satu polusi yang menyebabkan ketenangan bekerja, pada jangka panjang kebisingan akan menyebabkan rusaknya pendengaran dan menimbulkan masalah komunikasi antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan.

4. Bau yang tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan yang kurang sedap di sekitar perusahaan juga merupakan polusi dan dianggap sebagai pencemaran, karena hal tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Pemakaian AC "*air conditioner*" yang tepat merupakan salah satu cara untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga lingkungan kerja dalam keadaan aman maka diperlukan adanya keamanan dalam bekerja. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Dari kedua indikator yang dijelaskan diatas tentang lingkungan kerja diharapkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dari dua pendapat yang berbeda peneliti mengambil indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja penerangan, sirkulasi udara, kebisingan bau tidak sedap, dan keamanan.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai sebagai penghargaan terhadap kerja dan tanggung jawab yang sudah dilakukan oleh karyawan tersebut. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi ataupun perusahaan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2005). Definisi lain mengatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari pegawai tertentu atau yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Atau dari pendapat yang lain kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi atau (Riniwati, 2011).

Sedangkan menurut Almustofa (2014), kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standart, target/sasaran, atau kriteria yang telah disepakati bersama. Kusuma A (2013), menyatakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari definisi diatas kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang diberikan selama periode waktu tertentu.

Agusta L dan Eddy Madiono S (2013), mengemukakan Kinerja karyawan merupakan hal penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, hal yang dapat dilakukan yaitu salah satunya dengan dengan melalui pemberian motivasi kerja.

2.3.2. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kuswadi (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Kepuasan karyawan. Kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil karyawan akan meningkat secara optimal
2. Kemampuan karyawan. Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Karyawan dengan kemampuan teknis maupun kemampuan operasional yang tinggi untuk sebuah tugas akan meningkatkan semangat kerjanya. Seorang karyawan merasa termotivasi dan memiliki kinerja yang baik, jika ia memiliki pengetahuan yang memadai terhadap bidang tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, manajemen hendaknya melakukan suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan karyawan baik melalui pendidikan formal, pelatihan, akses informasi maupun pengalaman.
3. Kepemimpinan. Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, kepemimpinan memegang peranan penting dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin sukses harus menunjukkan kepemimpinan yang baik sehingga nantinya

karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Motivasi. Keberhasilan pengelolaan perusahaan sangat ditentukan oleh efektifitas kegiatan pendayagunaan sumberdaya manusia, karena itu manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara dan mempertahankan kinerja karyawan, salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat bekerja secara optimal.
5. Lingkungan kerja. Terciptanya lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik yang kondusif merupakan faktor yang memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Sedangkan menurut Tiffin dan Mc. Cormick (1979) *dalam* Kusuma A (2013) terdapat dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu :

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).

- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

2.3.3. Indikator–indikator Kinerja Karyawan

Apabila suatu pekerjaan tersebut dilakukan, maka hasil dari pekerjaan tersebut bisa juga disebut dengan output ataupun produk. Jika output disini diperhatikan lebih teliti maka output tersebut juga bisa dikaitkan dengan pengertian kinerja. Kinerja selalu dilihat dua segi yaitu segi masukan (*input*) dan segi hasil (*output*). Perbandingan antara dua segi tersebut akan menjadi ukuran kinerja seseorang. Karyawan mempunyai kinerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kerja dan keandalan dalam pelayanan, yaitu akurat, benar dan tepat.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
1.	Nicko Permana Putra	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang	2013	Pada penelitian ini terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Power Semarang (hitung>tabel) (2,385>2,001)
2.	Diana Khairani Sofyan	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja BAPPEDA	2013	Terdapat pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten X dimana (hitung>tabel) (30, 532 > 2,026)

No	Peneliti	Judul	Tahun	Hasil Penelitian
3.	Aldo Herlambang Gardjito Mochammad Al Musadieg Gunawan Eko Nurtjahjono	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	2014	Didalam penelitian ini terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai bagian produksi ($0,000 < \alpha = 0,05$)

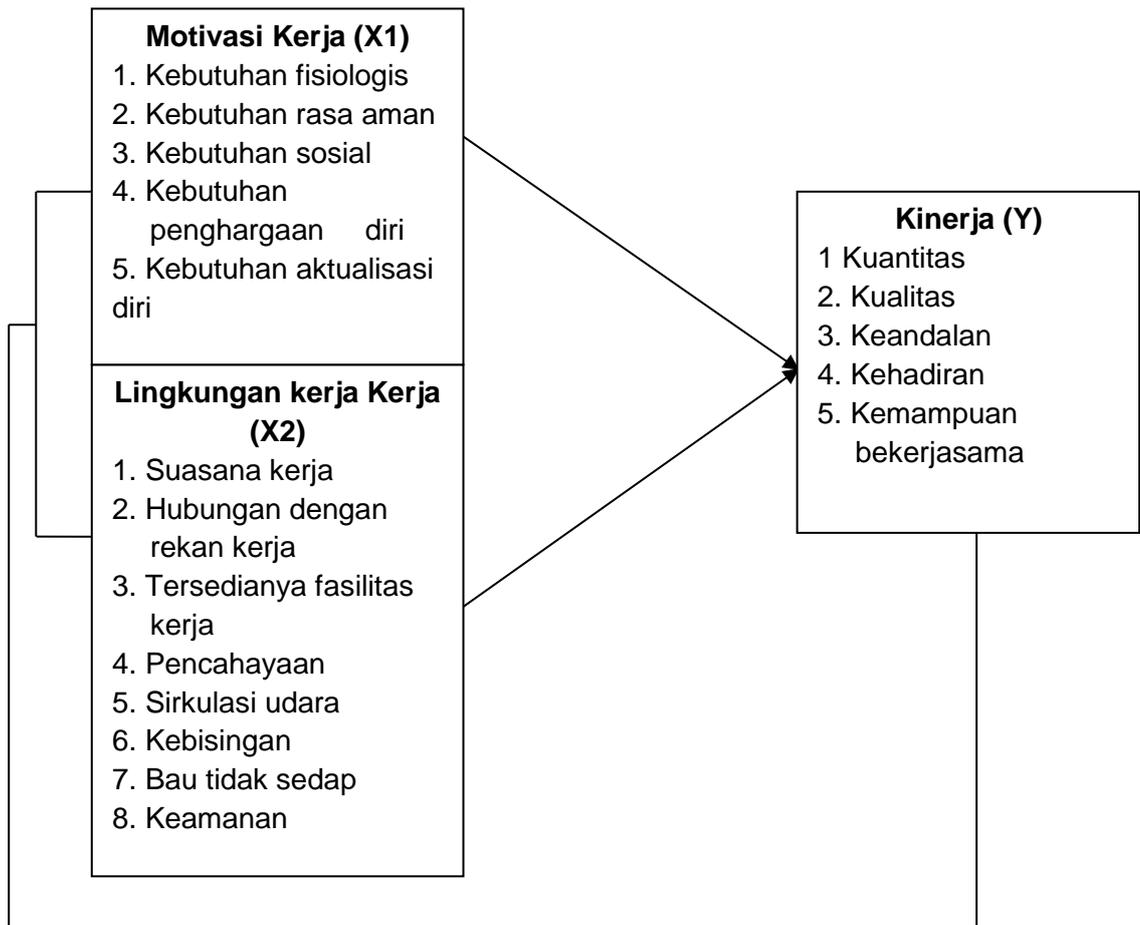
2.5. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai.

Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Dengan adanya motivasi yang mendukung seperti tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti makan atau minum atau sandang pangan, adanya rasa aman dari perusahaan yang berupa asuransi keselamatan atau kesehatan, adanya rasa sosial seperti tidak membedakan

karyawan satu dengan karyawan lain, adanya rasa penghargaan diri dengan adanya bonus atau adanya pujian dari pimpinan, adanya kebebasan menyampaikan pendapat, maka karyawan dalam bekerja semakin semangat sehingga kinerja karyawan akan baik.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar perusahaan diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja. Dari penjelasan tentang hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian Skripsi ini dilakukan di PT. Istana Cipta Sembada yang bertempat di Desa Laban Asem, Kecamatan Kabat, Kabupaten Banyuwangi. Dimana perusahaan ini bergerak dibidang ekspor-impor produk perikanan. Sedangkan waktu penelitian ini yaitu pada Bulan Maret Tahun 2016.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Populasi penelitian ini sendiri merupakan karyawan tetap yang bekerja di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi yang mana karyawan tetap ini memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan dan mengenal lingkungan kerja yang lebih baik daripada karyawan kontrak ataupun pekerja borongan,

3.2.2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2008), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dapat mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

Sampel dari penelitian ini yaitu sebagian dari karyawan tetap di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi, yang akan diteliti dimana sebagian dari karyawan tetap ini dapat mewakili atau representatif dari seluruh karyawan tetap yang sebenarnya.

3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik dimana peneliti menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu. Hal yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel penelitian ini yaitu:

- Masa kerja di perusahaan minimal 1 tahun
- Karyawan atau Pegawai yang bekerja di perusahaan merupakan pegawai tetap.

Agar sampel yang diperoleh representative atau dapat mewakili populasi, peneliti menggunakan rumus slovin (Almustofa R, 2014), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolelir (ketidakteelitian), dimana semakin kecil toleransi kesalahan semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini jumlah populasi karyawan tetap yaitu sebesar $N = 80$ dan prosentase kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel sebesar $e = 5\%$, maka :

$$n = \frac{80}{1 + 80(5\%)^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80(0,05)^2}$$

$n = 66,6 \rightarrow 67$ karyawan

3.4 Variabel Penelitian

Suharmisi (2006) *dalam* Kusuma A (2013), variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

3.4.1. Variabel bebas (*Independent*)

Variabel bebas merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah :

1. motivasi (X1)

Motivasi kerja dapat dilihat dari persepsi karyawan PT. Istana Cipta Sembada diwakili oleh indikator-indikator. indikator dari motivasi kerja diambil dari teori hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut J. Winardi yang terdiri dari :

- a. Kebutuhan fisiologis (*physiological-need*)
- b. Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)
- c. Kebutuhan sosial (*social-need*)
- d. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja diukur dari Nitisemito (1992) dan sedarmayanti (2009), yang terdiri dari :

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas kerja
- d. Penerangan/cahaya
- e. sirkulasi udara
- f. kebisingan
- g. bau tidak sedap

h. Keamanan

3.4.2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, variabel terikat dalam penelitian ini adalah : Kinerja karyawan (Y), adalah hasil yang dicapai oleh karyawan PT. Istana Cipta Sembada didalam melaksanakan pekerjaannya.

Indikator kinerja karyawan menurut Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) adalah :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. keandalan
- d. Kehadiran
- e. Kemampuan bekerja sama.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data didalam penelitian ini yaitu :

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau sumber asli (langsung dari informan) misalnya dari individu atau perorangan konsumen, karyawan, guru, petani dan lainnya merupakan sumber utama data primer. Data ini merupakan data mentah yang nantinya akan diproses untuk tujuan tertentu sesuai kebutuhan yang diperlukan (Rianse, 2012).

Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan data secara langsung. Dalam penelitian yang akan dilakukan data primer didapatkan dengan menggunakan metode partisipasi aktif, observasi dan wawancara langsung dengan pihak-pihak di PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

2. Data Sekunder

Data yang diambil dari sumber kedua atau bukan dari sumber aslinya. Data sekunder bisa bentuk data yang tersaji dalam bentuk tabel, grafik, dan lain sebagainya. Sumber data sekunder bisa berasal dari peneliti sebelumnya, lembaga pemerintah, lembaga swasta, dan lain sebagainya (Rianse, 2012).

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur sejarah perusahaan dan struktur organisasi karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber yang didapatkan dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya yaitu karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi. Data internal berupa penilaian kinerja karyawan, profil dan struktur organisasi PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi serta jawaban hasil pengisian kuisioner.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan metode atau cara yang digunakan peneliti untuk mendapatkan dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah :

a. Observasi

Observasi adalah alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Ciri-ripi pengamatan adalah sebagai berikut : mempunyai arah yang khusus, sistematis, bersifat kuantitatif, menuntut keahlian, hasilnya dapat dicek dan dibuktikan (Rianse, 2012).

b. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan mencari bahan (keterangan, pendapat) melalui tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan. Wawancara diadakan untuk mengungkapkan latar belakang, motif-motif yang ada disekitar masalah yang diobservasi. Oleh karena itu wawancara dilakukan, bilamana keterangan atau pendapat dengan jalan lain sudah tidak dapat diperoleh atau jalan terlalu sulit diproses (Rianse, 2012).

c. Kuesioner

yaitu dilakukan dengan membagikan selebaran angket berupa daftar pertanyaan kepada responden untuk mendapatkan data–data yang diperlukan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.

3.7 Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang harus diisi oleh responden (Kriyantono, 2012)

Pada penelitian ini pengukuran menggunakan skala. Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini adalah skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat maupun persepsi seseorang mengenai kejadian atau gejala sosial (Ridwan dan Sunarto, 2013)

Instrumen penelitian ini disusun dari indikator motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing – masing variabel yang diukur. Adapun untuk kuesioner motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), skor yang diberikan dengan menggunakan skala Likert adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Ragu-ragu (RR) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Sedangkan untuk Kuesioner kinerja karyawan, skor yang diberikan adalah sebagai berikut :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Ragu-ragu(RR) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

3.8 Definisi Operasional

Definisi operasional menyatakan bagaimana operasi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk memperoleh data maupun indikator yang menunjukkan konsep yang dimaksud. Definisi ini diperlukan dalam penelitian, karena definisi ini menghubungkan konsep yang diteliti dengan gejala empiris (Soehartono, 2008).

Pada penelitian ini agar persepsi tidak meluas, maka peneliti mengambil variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) yaitu faktor motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

a. Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi kerja adalah sebuah istilah yang menunjukkan adanya dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan baik yang bersifat moneter maupun non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya. Dalam penelitian ini, motivasi kerja dibagi menjadi beberapa indikator / sub item yaitu:

- Kebutuhan fisiologis ($X_{1.1}$)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup. Dalam penelitian ini, kebutuhan fisiologis yang dimaksud adalah gaji yang cukup memenuhi kebutuhan tempat tinggal ($X_{1.1.1}$) dan cukup untuk memenuhi makan serta minum sehari-hari ($X_{1.1.2}$)

- Kebutuhan rasa aman ($X_{1.2}$)

Merupakan kebutuhan akan terlindung dari ancaman, merasa aman, bahaya serta jaminan kelangsungan pekerjaannya. Dalam penelitian ini kebutuhan rasa aman yang dimaksud adalah jaminan asuransi keselamatan bekerja ($X_{1.2.1}$) dan jaminan hari tua dari perusahaan ($X_{1.2.2}$).

- Kebutuhan sosial ($X_{1.3}$)

Merupakan kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain, kelompok kerja serta menjalin persahabatan. Dalam penelitian ini kebutuhan sosial yang dimaksud adalah tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja ($X_{1.3.1}$) dan mempunyai kelompok kerja yang kompak ($X_{1.3.2}$).

- Kebutuhan penghargaan diri ($X_{1.4}$)

Merupakan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain. Dalam penelitian ini kebutuhan penghargaan diri yang dimaksud adalah perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja karyawan yang memuaskan ($X_{1.4.1}$) dan pimpinan menghargai hasil kerja karyawan ($X_{1.4.2}$).

- Kebutuhan aktualisasi diri ($X_{1.5}$)

Merupakan Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Dalam penelitian ini kebutuhan aktualisasi diri yang dimaksud adalah pimpinan memberikan kesempatan pada karyawan untuk

melakukan kreativitas dalam bekerja ($X_{1.5.1}$) dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan serta kemampuan dalam bekerja ($X_{1.5.2}$).

b. Lingkungan kerja (X_2)

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang berada di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya atau terhadap jalannya operasi perusahaan. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dibagi menjadi beberapa indikator/ssub item yaitu:

- Suasana kerja ($X_{2.1}$)

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dalam penelitian ini suasana kerja yang dimaksud adalah fasilitas yang memadai ($X_{2.1.1}$) dan kebersihan perusahaan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan ($X_{2.1.2}$).

- Hubungan dengan rekan kerja ($X_{2.2}$)

Merupakan interaksi dengan rekan kerja didalam maupun diluar pekerjaan. Dalam penelitian ini hubungan dengan rekan kerja yang dimaksud adalah hubungan yang harmonis antrar karyawan ($X_{2.2.1}$) dan saling menghormati antar karyawan ($X_{2.2.2}$).

- Tersedianya fasilitas kerja ($X_{2.3}$)

Ada dan lengkap tidaknya fasilitas yang memadai didalam perusahaan yang digunakan dalam bekerja. Dalam penelitian ini tersedianya fasilitas kerja yang dimaksud adalah adanya fasilitas mushola yang digunakan karyawan untuk beribadah ($X_{2.3.1}$) dan kantin yang dipergunakan karyawan apabila membutuhkan sesuatu di dalam perusahaan ($X_{2.3.2}$).

- Pencahayaan ($X_{2.4}$)

Merupakan penerangan yang cukup untuk membantu para karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini pencahayaan yang dimaksud adalah penerangan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan ($X_{2.4.1}$) dan penerangan di perusahaan tidak menyilaukan mata ($X_{2.4.2}$).

- Sirkulasi udara ($X_{2.5}$)

Merupakan lancar atau tidaknya suplai oksigen di dalam perusahaan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja. Dalam penelitian ini sirkulasi udara yang dimaksud adalah kondisi udara diruang kerja dapat memberikan kenyamanan ($X_{2.5.1}$) dan ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik ($X_{2.5.1}$).

- Kebisingan ($X_{2.6}$)

Merupakan salah satu polusi yang menyebabkan ketenangan bekerja, pada jangka panjang kebisingan akan menyebabkan rusaknya pendengaran dan menimbulkan masalah komunikasi antar rekan kerja ataupun dengan pimpinan. Dalam penelitian ini kebisingan yang dimaksud adalah lingkungan kerja karyawan tenang ($X_{2.6.1}$) dan tidak bising serta bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan ($X_{2.6.2}$).

- Bau tidak sedap ($X_{2.7}$)

Adanya bau-bauan yang kurang sedap di sekitar perusahaan juga merupakan polusi dan dianggap sebagai pencemaran, karena hal tersebut dapat menyebabkan terganggunya konsentrasi karyawan dalam bekerja. Dalam penelitian ini bau yang tidak sedap yang dimaksud adalah adanya AC ($X_{2.7.1}$) dan pewangi mengurangi bau yang tidak sedap diruangan ($X_{2.7.2}$).

- Keamanann ($X_{2.8}$)

Guna menjaga lingkungan kerja dalam keadaan aman maka diperlukan adanya keamanan dalam bekerja. Dalam penelitian ini keamanan yang dimaksud

adalah kelengkapan peralatan keamanan didalam perusahaan ($X_{2.8.1}$) dan adanya SATPAM membuat aman lingkungan kerja ($X_{2.8.2}$).

b. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan merupakan hasil kerja secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing–masing yang diberikan selama periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini, kinerja dibagi menjadi beberapa indikator / sub item yaitu:

- Kuantitas (Y_1)

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam bentuk istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya. Dalam penelitian ini kuantitas yang dimaksud adalah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak ($Y_{1.1}$) dan pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target ($Y_{1.2}$).

- Kualitas (Y_2)

Adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan – tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Dalam penelitian ini kualitas yang dimaksud adalah karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti ($Y_{2.1}$) dan rapi serta lebih baik dari standart yang ditentukan ($Y_{2.2}$).

- Keandalan (Y_3)

adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kerja dan keandalan dalam pelayan, yaitu akurat, benar dan tepat. Dalam penelitian ini keandalan yang dimaksud adalah pekerjaan yang dikerjakan tidak pernah

disalahkan atasan ($Y_{3.1}$) dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ($Y_{3.2}$).

- Kehadiran (Y_4)

Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja. Dalam penelitian ini kehadiran yang dimaksud adalah tidak terlambat masuk kerja ($Y_{4.1}$) dan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan perusahaan ($Y_{4.2}$).

- Kemampuan bekerjasama (Y_5)

Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya. Dalam penelitian ini kemampuan bekerjasama yang dimaksud adalah mengutamakan kerjasama ($Y_{5.1}$) dan melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{5.2}$).

3.9 Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menjawab tujuan pertama dan kedua dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor motivasi dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan digunakan analisis sebagai berikut :

3.9.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2006). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik uji validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian

diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama yang digunakan (Ghozali 2006). Uji reliabilitas dilakukan untuk menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrumen dalam suatu variabel. Instrumen yang dipakai dikatakan andal (*reliable*) jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

3.9.2. Deskripsi Jawaban Responden

Analisis jawaban responden bertujuan untuk memberikan deskripsi mengenai subjek penelitian berdasarkan data dari variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti dan dimaksudkan untuk pengujian hipotesis penelitian (Azwar, 2013). Pada penelitian ini deskripsi jawaban responden digunakan untuk menganalisis data yang telah diperoleh dengan cara mendeskripsikan jawaban yang terkumpul.

3.9.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik harus dilakukan untuk menguji layak tidaknya model analisis regresi yang digunakan dalam penelitian agar model regresi tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji tingkat kenormalan variabel terikat dan variabel bebas. Menurut Ghozali (2006), model regresi yang baik adaah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

2. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel bebas. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Menurut Wijaya (2009) dalam Sarjono dan Julianita (2011), jika variabel bebas saling berkorelasi diatas 0,09 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas, selain itu multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai VIF (variance inflating factor), dimana apabila $VIF < 10$, tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melihat scatterplot melalui uji scatterplot.

4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan terdapat problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya (Ghozali, 2006).terdapat beberapa cara untuk melakukan uji korelasi yaitu uji Durbin Wason, uji Langrange Multiplier, Uji statistik Q dan Uji Run Test.

3.9.4. Analisis Regresi Berganda

Hasan (2012) mengatakan bahwa regresi linier berganda adalah linier dimana sebuah variabel terikat (variabel Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (variabel X), dengan tujuan untuk mengestimasi atau

memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan kerja

β = Koefisien regresi

e = eror

3.9.5. Uji Statistik

1. Koefisien determinasi (R^2)

Penjelasan tentang koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabelnya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi

ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara nol dan satu. Adjusted R adalah R square yang telah disesuaikan, nilai ini selalu lebih kecil dari R square dari angka ini bisa memiliki harga negatif, bahwa untuk regresi dengan lebih dari dua variabel bebas digunakan Adjusted R^2 sebagai koefisien determinasi (Santoso dalam Priyatno 2008)

2. Uji F

Uji simultan (uji F) yaitu digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikan berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Penggunaan tingkat signifikansinya beragam tergantung keinginan peneliti, yaitu 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,1 (10%).

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel ANOVA dalam kolom sig. Sebagai contoh apabila menggunakan tingkat signifikansi 0,05 (5%), jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Namun, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah :

H_0 : Variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_1 : Variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

3. Uji-t

Uji-t atau dikenal dengan istilah uji parsial adalah pengujian untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan cara membandingkan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima.

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t yaitu :

- H₀ : Variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
- H₁ : Variabel motivasi (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3.10 Sumbangan Efektif

Sumbangan efektif bertujuan untuk menjawab tujuan ketiga dari penelitian ini, yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikemukakan oleh Winarsunu(2006 : 24), yang menyatakan bahwa sumbangan efektif merupakan ukuran sumbangan suatu prediktor terhadap keseluruhan efektivitas garis regresi yang digunakan sebagai bahan prediksi. Untuk mengetahui faktor-faktor yang dominan yang berpengaruh, maka akan dihitung sumbangan efektif dari masing-masing variabel bebas.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Letak Geografis dan Topografis

Kabupaten Banyuwangi memiliki luas wilayah $\pm 5.782,50 \text{ km}^2$ dan terletak diujung timur Pulau Jawa setelah Kabupaten Jember. Letak geografis Banyuwangi berada pada koordinat $7^\circ 43' - 8^\circ 46' \text{ LS}$ dan $113^\circ 53' - 114^\circ 38' \text{ BT}$. Banyuwangi merupakan kawasan hutan dengan area kawasannya mencapai 183.396,34 ha atau sekitar 31,62%. Proporsi ini lebih besar di banding lainnya yang meliputi persawahan sekitar 66.152 ha atau 11,44%, perkebunan luas sekitar 82.143,63 ha atau 14,21%, sedangkan yang dimanfaatkan sebagai daerah permukiman mencapai luas sekitar 127.454,22 ha atau 22,04%.

Secara topografi wilayah Kabupaten Banyuwangi terdiri dari dataran tinggi dan dataran rendah yang membentang dari utara hingga ke selatan. Dataran tinggi pada daerah utara dan barat umumnya berupa pegunungan yang merupakan daerah perkebunan. Dataran rendah sebagian besar berada pada bagian selatan yang berupa pertanian dan daerah sekitar garis pantai dengan panjang sekitar 175,8 km, serta jumlah Pulau ada 13 buah yang membujur dari arah utara ke selatan yang merupakan daerah penghasil berbagai biota laut. Sedangkan batas-batas wilayahnya meliputi :

Sebelah utara	: Kabupaten Situbondo
Sebelah timur	: Selat Bali
Sebelah selatan	: Samudera Indonesia
Sebelah barat	: Kabupaten Jember dan Bondowoso

4.1.2. Sejarah dan Perkembangan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi

Sejarah awal berdirinya perusahaan dimulai dari didirikannya ICS group. ICS group berdiri sejak 11 November 1987, dengan seafood sebagai dasar bisnisnya.

Pada tahun 2007 ICS group mengembangkan pabrik baru sehingga tersebar menjadi beberapa kelompok perusahaan di beberapa daerah di Indonesia, diantaranya ICS Sidoarjo (Fish Processing), ICS Rembang (Fish Processing), ICS Indramayu (Fish Processing), ICS Banyuwangi (Fish and Shrimp Processing), ICS Banten (Fish Processing), ICS Sotaber (Fish Processing), ICS tarakan (Under Contruction), ICS Pamekasan (Food Distribution), ICS Cirebon (Fish Processing), ICS Tuban (Fish Processing) dan beberapa daerah Indonesia lainnya. ICS yang berada di Banyuwangi memiliki nama perusahaan PT. Istana Cipta Sembada.

Perusahaan PT. Istana Cipta Sembada merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam usaha pengolahan hasil perikanan dengan spesifikasi produknya yaitu produk udang beku. Produk udang beku yang dihasilkan mempunyai pangsa pasar terbesar di Jepang dan sebagian di bagian Amerika dan Eropa. Perusahaan ini merupakan anak cabang dari ICS (Indonesia Corp Shrimp) Group yang memiliki kantor pusat di Waru Sidoarjo, Jawa Timur.

Pada awal berdirinya yaitu tanggal 1 Oktober 1989 oleh Bapak Shidiq Mouslim Emil Arifindengan nama perusahaan PT Istana Cipta Sejahtera. Perusahaan ini pada awalnya berlokasi di Desa Watu Kebo, Kecamatan Rogojampi, Banyuwangi, namun mulai tanggal 14 September 2001 lokasi pabrik dipindahkan di Desa Laban Asem Kecamatan Kabat Kabupaten Banyuwangi dan berganti nama menjadi PT. ICS (Istana Cipta Sembada).

Pembangunan pabrik milik sendiri diatas lahan seluas 23.750,05 m². Pembangunan pabrik dilakukan setelah diterbitkannya SK Bupati Banyuwangi nomor : 94/MB/Tahun 2000 tanggal 15 Mei 2000. Surat Kelayakan Pengolahan (SKP) terbaru diperoleh PT. Istana Cipta Sembada pada tahun dengan no. SKP 216/PP/SKP/PB/IV/8/07. Produk yang dihasilkan PT. Istana Cipta Sembada peeled tail on (PTO), semi individual quick frozen (IQF), peeled and devained

(PND) natural. Rata-rata kapasitas produksi PT. Istana Cipta Sembada adalah 12-15 ton per hari.

4.1.3. Visi dan Misi Perusahaan

Visi PT. Istana Cipta Sembada :

1. Membangun perusahaan indonesia yang dimiliki dan dikelola oleh pribumi muslim yang menjadi tuan di negeri sendiri.
2. Perusahaan yang sehat, kuat, modern, besar dan berkeseninambungan.
3. Perusahaan yang penuh karunia dan barokah dari Allah SWT.

Misi PT. Istana Cipta Sembada :

Adalah dapat memberikan makna pada hidup dengan mengabdikan diri pada Illahi Robbi melalui usaha dan kerja keras yang cerdas dibidang industri seafood dan makanan lain yang halal dan toyyiban untuk kemaslahatan umat manusia.

4.1.4. Peraturan Umum Waktu Kerja

Peraturan umum mengenai waktu, yaitu tata tertib yang harus dipatuhi semua karyawan yang berkaitan dengan waktu kerja di perusahaan. Peraturan umum mengenai waktu kerja pada PT. ICS antara lain :

1. Hari kerja adalah 6 (enam) hari dalam seminggu, yaitu hari senin sampai dengan sabtu
2. Jam kerja adalah jam-jam dimana karyawan ditetapkan untuk berada di tempat kerja dan meakukan pekerjaan pada hari kerja
3. Waktu kerja adalah 7 (tujuh) jam dalam sehari 40 (empat puluh) jam seminggu.
Kerja umum.

Hari dan jam kerja karyawan di PT. Istana Cipta Sembada (ICS) dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut :

Tabel 3. Hari dan jam kerja karyawan

Hari	Jam	Keterangan
Senin - Kamis	07.00 - 12.00	Jam kerja awal
	12.00 - 13.00	jam istirahat
	13.00 - 15.00	jam kerja akhir
Jum'at	07.00 - 11.00	Jam kerja awal
	11.00 - 13.00	jam istirahat
	13.00 - 15.00	jam kerja akhir
Sabtu	07.00 - 12.00	Jam kerja awal
	12.00 - 13.00	jam istirahat
	13.00 - 14.00	jam kerja akhir

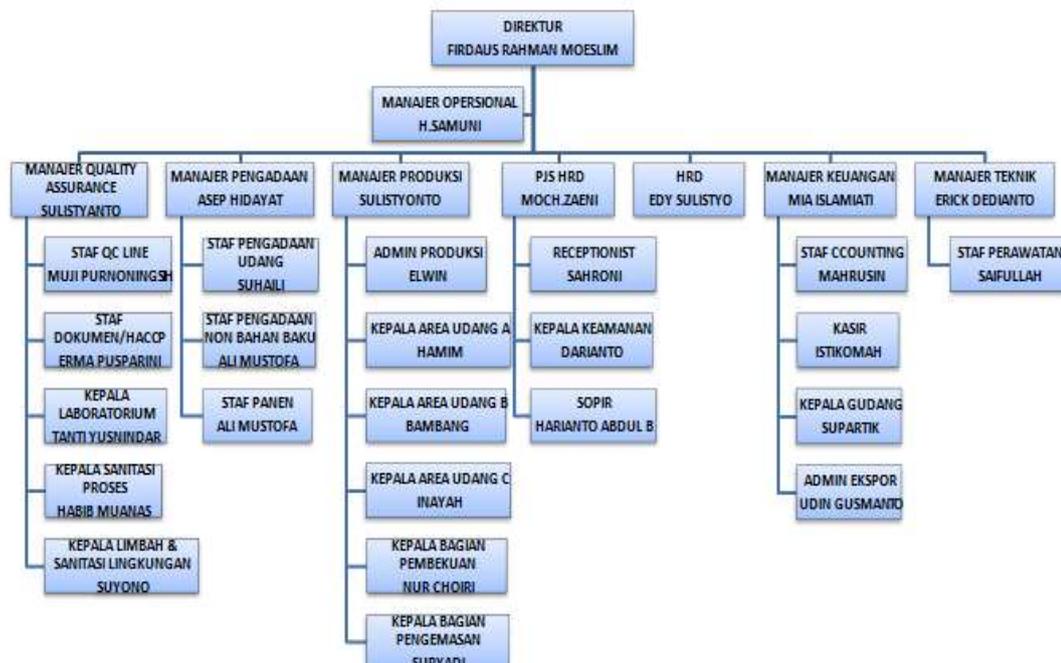
4. Waktu kerja umum perusahaan dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, tetapi tidak menyimpang dari ketentuan 7 (tujuh) jam 40 (empat puluh) jam seminggu.
5. Dinas normal adalah jam-jam waktu kerja umum perusahaan dimana karyawan ditetapkan berada di tempat kerja dan melakukan pekerjaan pada hari kerja mulai hari senin sampai dengan sabtu atas dasar waktu kerja.
6. Ijin meninggalkan pekerjaan adalah waktu dimana karyawan tidak berada ditempat kerja pada hari-hari kerja biasa. Ijin meninggalkan pekerjaan yang termasuk dispensasi atau tidak mempengaruhi perhitungan absensi sesuai dengan undang-undang ketenagakerjaan.
7. Dinas regu/shift adalah jam-jam dimana karyawan bergantian bekerja dalam sehari karena sifat serta jenis pekerjaannya diatur menurut jadwal tetap, mengenai waktu kerjanya bergilir secara teratur. Setiap hari kerja sama lamanya. Akan tetapi waktu kerjanya dapat jatuh sebelum pukul 07.30 WIB maupun setelah pukul 15.30 WIB.

4.1.5. Struktur Organisasi PT. Istana Cipta Sembada

Struktur organisasi merupakan komponen penting dalam suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri. Di dalam struktur organisasi manajer akan

mengalokasikan seluruh karyawannya kedalam kelompok-kelompok tenaga kerja yang bertugas sesuai dengan bidang keahlian mereka masing-masing. Tenaga kerja ini akan memiliki tugas pokok dan fungsi yang berbeda-beda sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Bentuk dari perencanaan organisasi ini adalah struktur organisasi.

Menurut Kusuma (2013), salah satu upaya tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik yaitu dengan membuat struktur organisasi yang merupakan bagan yang menunjukkan hubungan serta gambaran pekerjaan atau pembagian tugas dan tanggung jawab dari setiap bagan organisasi sehingga memudahkan pimpinan dalam pengawasan dan tanggung jawab dari setiap bagian dalam organisasi sehingga memudahkan pimpinan dalam pengawasan dan tanggung jawab dari bawahan. PT. ICS dijalankan oleh seorang direktur dengan dibantu oleh tiga kepala bagian, yaitu kepala bagian produksi, kepala bagian administrasi dan keuangan, dan kepala bagian pemasaran. Sedangkan untuk struktur organisasi PT. ICS dapat dilihat pada gambar 2 dibawah.



Gambar 2. Struktur Organisasi PT.ICS (PT. ICS, 2016)

Tipe struktur organisasi PT. ICS adalah suatu bentuk organisasi dimana kekuasaan pemimin dilimpahkan kepada para pejabat yang memimpin satuan dibawahnya dalam satuan bidang pekerjaan tertentu. Setiap pemimpin dari satuan bidang mempunyai kekuasaan terhadap semua penjabat dibawahnya. Struktur ini berawal dari konsep adanya pemimpin yang tidak mempunyai bawahan yang jelas dan setiap atasan mempunyai wewenang memberi perintah kepada setiap bawahan, sepanjang ada hubungannya dengan fungsi atasan tersebut. Kelebihan dari tipe organisasi fungsional meliputi :

- Program terarah, jelas dan cepat
- Adanya pembagian tugas antara kerja pikiran dan fisik
- Dapat dicapai tingkat spesialisasi yang baik
- Solidaritas antar karyawan tinggi
- Moral serta disiplin kerja yang tinggi
- Koordinasi antar anggota berjalan dengan baik

Sedangkan kelemahan dari tipe organisasi tipe fungsional antara lain yaitu :

- Inisiatif perseorangan sangat dibatasi
- Sulit melakukan pertukaran tugas, karena terlalu menspesialisasikan diri dalam satu bidang tertentu
- Menekankan pada rutinitas tugas dan kurang memperhatikan aspek strategis jangka panjang
- Mengurangi komunikasi dan koordinasi antar fungsi
- Menumbuhkan ketergantungan antar-fungsi dan kadang membuat koordinasi dan kesesuaian jadwal kerja menjadi sulit dilakukan

Pada tipe organisasi fungsional ini masalah pembagian kerja mendapat perhatian penting. Pembagian kerja didasarkan pada spesialisasi yang sangat

mendalam dan setiap pejabat hanya mengerjakan sesuatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya.

Dalam menjalankan tugasnya setiap jabatan memiliki kewenangan dan tanggung jawab masing-masing. Berikut merupakan tugas masing-masing bagian dalam struktur organisasi PT. ICS :

1. Direktur

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan
- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.

2. Manajer Operasional

- a. Manajer operational mengawasi keseluruhan kegiatan di perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap organisasi , manajemen dan kegiatan produksi
- c. Memastikan bahwa rancangan telah di tetapkan di buat pembahasan atau revisi secara berkala bilamana diperlukan guna tercapainya tujuan untuk menghasilkan hasil pengolahan udang yang dapat di terima oleh pasar internasional.

3. Manajer Pengadaan

- a. bertanggung jawab terhadap peencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembelian semua bahan baku yang di butuhkan perusahaan
- b. Ikut serta dalam mengulas rancangan HACCP
- c. Memberikan laporan kepada manajer operasional.

4. Manajer Produksi

- a. Bertanggung jawab terhadap kegiatan harian pengelolaan proses produksi
- b. Memastikan bahwa pengolahan proses produksisesuai dengan rancangan HACCP yang sudah dibentuk dan tetap mengikuti aturan atau Standart Operational Prosedure (SOP) yang sudah di tentukan
- c. Ikut serta dalam mengulas rancangan HACCP
- d. Memberikan laporan kepada manajer operational.

5. Manajer Quality Assurance

- a. Bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengendalian kegiatan proses produksi yang di mulai dari penerimaan bahan baku sampai ekspor agar seluruh produk yang telah di produksi atau produk sesuai dengan standart/ kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan dan dapat diterima oleh buyer
- b. Ikut serta dalam mengulas rancangan HACCP
- c. Memberikan laporan kepada manajer operasional.

6. Manajer Human Resource and Development

- a. Menyusun strategi dan kebijakan pengelolaan SDM di perusahaan berdasarkan strategi jangka panjang dan jangka pendek yang telah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku
- b. Menyusun rencana kerja dan anggaran bagiannya sesuai dengan strategi , kebijakan dan sistem SDM yang telah ditetapkan untuk memastikan tercapainya sasaran bagian SDM
- c. Mengkoordinasi dan mengontrol pelaksanaan fungsi SDM di seluruh perusahaan untuk memastikan semuanya sesuai dengan strategi , kebijakan, sistem dan rencana kerja yang telah di susun
- d. Mengkoordinasikan dan mengontrol anggaran bagian SDM agar digunakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan rencana kerja.

7. Manajer Keuangan

- a. Manajer keuangan bekerja sama dengan manajer lain, bertugas merencanakan dan meramalkan beberapa aspek dalam perusahaan termasuk perencanaan umum keuangan perusahaan
- b. Manajer keuangan bertugas mengambil keputusan penting investasi dan berbagai pembiayaan serta semua hal yang terkait dengan keputusan tersebut
- c. Manajer keuangan bertugas dalam menjalankan dan mengoperasikan roda kehidupan perusahaan seefisien mungkin dengan menjalin kerja sama dengan manajer lainnya
- d. Manajer keuangan bertugas sebagai penghubung antara perusahaan dengan pasar keuangan sehingga bisa mendapatkan dana dan memperdagangkan surat berharga perusahaan.

8. Manajer Teknik

- a. Bertanggung jawab terhadap kelancaran pengoperasian dan perawatan atau pemeliharaan semua mesin dan peralatan semua proses produksi serta peralatan pendukungnya
- b. Memberikan laporan kepada manajer operational.

9. Staf Dokumen HACCP

- a. Bertanggung jawab terhadap dokumen-dokumen HACCP
- b. Memberikan laporan kepada manajer Quality Assurance.

10. Staff Kendali Mutu

- a. Bertanggung jawab dalam mengkoordinasi dan memantau proses produksi di wilayah tertentu
- b. memberikan laporan kepada manajer Quality Assurance.

11. Staff Sanitasi Proses

- a. Bertanggung jawab menjamin kebersihan seluruh peralatan dan ruangan di wilayah proses produksi sesuai standar kebersihan yang ditentukan oleh perusahaan
- b. Memberikan laporan kepada manajer Quality Assurance.

12. Kepala Laboratorium

- a. Bertanggung jawab pada pengujian sampel bahan baku hingga produk yang sudah siap dipasarkan/ di ekspor baik secara mikrobiologi maupun kimiawi secara kualitatif dan kuantitatif
- b. Memberikan laporan kepada manajer Quality Assurance.

13. Kepala Limbah dan Sanitasi Lingkungan

- a. Bertanggung jawab menjamin kebersihan lingkungan perusahaan (non ruangan produksi) sesuai dengan standart kebersihan yang telah ditentukan
- b. Mengolah dan mengelola limbah yang ada baik limbah cair maupun padat yang dihasilkan akibat dari proses produksi sehingga dapat menghasilkan limbah yang aman untuk lingkungan
- c. Memberikan laporan kepada manajer Quality Assurance.

14. Admin Produksi

- a. Bertanggung jawab pada seluruh administrasi di ruang produksi
- b. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

15. Kepala Area Udang A

- a. Bertanggung jawab terhadap proses potong kepala , pengupasan, pencukitan atau pembuangan usus hingga pencucian
- b. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

16. Kepala Area Udang B

- a. Bertanggung jawab terhadap proses pemisahan warna, sortasi size, penimbangan, dan penyusunan

b. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

17. Kepala Area Udang C

a. Bertanggung jawab atas proses Value Added

b. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

18. Kepala Bagian Pembekuan

a. Bertanggung jawab terhadap seluruh proses pembekuan yang ada

b. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

19. Kepala Bagian Pengemasan

a. Bertanggung jawab terhadap proses pengemasan atau packing

b. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

20. Staff Pengadaan Udang

a. Bertanggung jawab mengadakan pembelian udang

b. Mengawasi kelancaran pengadaan udang

c. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

21. Staff Pengadaan Non Bahan Baku

a. Bertanggung jawab mengadakan pembelian bahaan baku non udang

b. Mengawasi kelancaran pengadaan bahan baku non udang

c. Memberikan laporan kepada manajer produksi.

22. Staff Panen

a. Bertanggung jawab untuk mengadakan perjanjian panen di tambak

b. Merencanakan sistem pengangkutan hasil panen

c. Mencari informasi seputar tambak udang

d. Memberi laporan kepada manajer pengadaan.

23. Receptionist

a. Bertanggung jawab menangani dan memberikan informasi kepada tamu perusahaan

b. Memberikan laporan kepada HRD

c. Menerima telepon dan sebagai pusat layanan informasi.

24. Staff General Affair

- a. Bertanggung jawab terhadap pemenuhan perijinan yang di perlukan perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap pelaporan keberadaan dan kondisi asset perusahaan
- c. Bertanggung jawab terhadap ketersediaan kebutuhan *stationary*
- d. Bertanggung jawab terhadap seluruh keamanan fasilitas dan asset kantor.

25. Staff Accounting

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan administrasi dan finansial perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh surat-surat yang berkaitan dengan anggaran keuangan perusahaan
- c. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan
- d. Menyusun anggaran pengeluaran dan pendapatan perusahaan secara periodik baik per bulan maupun tahun
- e. Melakukan penghitungan dan pembayaran gaji seluruh pegawai.

26. Kasir

- a. Bertanggung jawab terhadap pembagian gaji karyawan
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh pembagian anggaran administrasi perusahaan
- c. Menyusun dan membuat laporan keuangan yang keluar kepada manajer keuangan.

27. Admin Ekspor

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan ekspor
- b. Menyusun dan membuat laporan kegiatan ekspor
- c. Bertanggung jawab terhadap keamanan ruang penyimpanan

d. Bertanggung jawab terhadap hubungan baik mitra usaha.

28. Staff Perawatan

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh perawatan ruang produksi dan mesin
- b. Bertanggung jawab terhadap seluruh asset perusahaan pada ruang produksi
- c. Menyusun dan membuat laporan kegiatan perawatan pada manajer teknis.

29. Kepala Gudang

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan penerimaan dan pengeluaran barang
- b. Menyusun dan membuat surat-surat keperluan stok barang
- c. Menyusun dan membuat laporan seluruh kegiatan gudang pada divisi logistik.

30. Kepala Keamanan

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh keamanan dan ketertiban lingkungan perusahaan
- b. Melaporkan seluruh tanggung jawab kepada manajer HRD
- c. Menyusun dan mencatat seluruh tamu yang masuk dalam area perusahaan.

31. Sopir

- a. Bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan transportasi keperluan perusahaan menggunakan mobil perusahaan
- b. Bertanggung jawab terhadap perawatan dan keamanan mobil perusahaan
- c. Melaporkan tanggung jawab kepada manajer HRD.

4.1.6. Klasifikasi Karyawan

Pelaksanaan produksi di PT. ICS dilakukan oleh sekitar \pm 600 orang dan digolongkan menjadi beberapa golongan karyawan, dimana hal tersebut akan menentukan wewenang kerja dan besarnya upah atau gaji yang diterima.

Perincian golongan karyawan antara lain:

a. Karyawan tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang dipekerjakan untuk perusahaan yang mana tak ada batasan jangka waktu lamanya bekerja. Dalam hal ini Hubungan kerja antara perusahaan dan karyawan dituangkan dalam “Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu, yang mana sistem upahnya dilakukan setiap bulan serta apabila penjualan perusahaan mendapatkan laba yang besar maka akan mendapat bonus.

b. Karyawan kontrak

Merupakan karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan sesuai dengan kontrak yang sudah disepakati antara kedua belah pihak, sistem upahnya sama dengan tenaga kerja tetap yaitu bulanan.

Sedangkan pada penggolongan karyawan berdasarkan tempat kerjanya dibagi menjadi dua yaitu tenaga kerja langsung, tenaga kerja yang langsung bekerja dan ikut langsung didalam proses produksi dan tenaga kerja tidak langsung, tenaga kerja yang tidak langsung ikut dalam kegiatan produksi. Sistem pembayaran upah karyawan yaitu sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kabupaten) yang berlaku di Kabupaten Banyuwangi saat ini dengan sistem bulanan.

4.2. Karakteristik Responden

PT. ICS adalah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor seafood, khususnya udang dan gurita. Dalam pengelolaan perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki kinerja tinggi. Untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan peneliti bermaksud untuk membantu perusahaan melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya faktor motivasi dan lingkungan kerja.

Dalam melakukan pengelolaan kinerja karyawan, maka yang ditekankan adalah karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, serta status perkawinan. Untuk lebih jelasnya mengenai karakteristik responden, disajikan sebagai berikut:

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dari hasil pengumpulan data dengan kuesioner dari beberapa responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat melalui tabel 4 dibawah.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
17 – 22	5	7,5
23 – 27	8	11,9
28 – 32	6	9,0
33 – 37	10	14,9
38 – 52	34	50,7
>52	4	6,0
	67	100 %

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Berdasarkan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan usia atau umur, maka dari 67 responden yang dikumpulkan menunjukkan bahwa umur antara 17-22 tahun sebanyak 5 orang atau 7,5%, kemudian responden yang berumur antara 23-27 tahun sebanyak 8 orang atau 11,8%, yang berumur 28-32 sebanyak 6 orang atau 9%, selanjutnya yang berumur 33-37 tahun sebanyak 10 orang atau 14,9% dan yang berumur 38-52 sebanyak 34 orang atau 50,7% sedangkan yang berumur lebih dari 52 tahun sebanyak 4 orang atau 6%.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang berhasil dihimpun datanya dapat dilihat melalui tabel 5 berikut ini :

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Laki-laki	49	71,6
Perempuan	19	28,4
	80	100 %

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Berdasarkan karakteristik responden yang digolongkan menurut jenis kelamin, maka dari 67 responden yang dikumpulkan didapat sebanyak 49 orang atau 71,6% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 19 orang atau 28,4% sisanya berjenis kelamin perempuan.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Adapun karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat melalui tabel 6 berikut :

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
SLTA	49	73,1
Diploma	2	3,0
Sarjana	10	14,9
S2	-	0
S3	-	0
Lain-lain	6	9,0

	67	100%
--	----	------

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Dari tabel diatas, nampak bahwa karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, maka dari 67 responden yang diteliti terdapat 49 orang atau 73,31% yang berpendidikan SLTA, Diploma sebanyak 2 orang atau 3%, S1 sebanyak 10 orang atau 14,9%, S2 dan S3 tidak ada dan lain-lain sebanyak 6 orang atau 9%.

4.2.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerjanya dapat dilihat melalui tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah Responden	Presentase (%)
1 – 3 tahun	16	23,9
4 – 6 tahun	4	6,0
7 – 9 tahun	9	13,4
10 – 12 tahun	6	9,0
>12 tahun	32	47,8
	67	100 %

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden yang dikumpulkan, diperoleh bahwa yang bekerja antara 1-3 tahun sebanyak 16 orang atau 23,9%, masa kerja antara 4-6 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak 6%, masa kerja antara 7-9 tahun sebanyak 9 orang atau atau 9%, masa kerja 10-12 tahun sebanyak 6 orang atau atau 9%, dan yang telah bekerja lebih dari 12 tahun sebanyak 32 orang atau 47,8%.

4.2.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Adapun karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah Responden (Orang)	Presentase (%)
Menikah	55	82,1
Belum menikah	12	17,9
	67	100 %

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Tabel diatas menunjukkan bahwa dari 67 responden yang dikumpulkan berdasarkan karakteristik menurut status perkawinan terdapat sebanyak 55 orang atau 82,1% yang sudah menikah, sedangkan yang belum menikah sebanyak 12 orang atau 17,9%.

4.2.6. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X1)

Dalam kaitannya dengan masalah motivasi karyawan, maka dapat disajikan tanggapan responden mengenai motivasi karyawan pada perusahaan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 9. Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1.1	18	26,9	33	49,3	12	17,9	4	6	0	0
X1.1.2	10	14,9	41	61,2	11	16,4	5	7,5	0	0
X1.2.1	19	28,4	16	23,9	3	4,5	29	43,3	0	0
X1.2.2	21	31,3	9	13,4	5	7,5	32	47,8	0	0
X1.3.1	9	13,4	37	55,2	20	29,9	1	1,5	0	0
X1.3.2	13	19,4	36	53,7	18	26,9	0	0	0	0
X1.4.1	3	4,5	35	52,2	23	34,3	6	9	0	0

X1.4.2	13	19.4	38	56.7	14	20.9	2	3	0	0
X1.5.1	14	20.9	38	56.7	15	22.4	0	0	0	0
X1.5.2	14	20.9	42	62.7	11	16.4	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Variabel motivasi kerja diukur dengan lima indikator yaitu, kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah sepuluh item.

Pada indikator kebutuhan fisiologi memiliki dua item yaitu gaji cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal ($X_{1.1.1}$) dan gaji cukup memenuhi kebutuhan makan dan minum ($X_{1.1.2}$). Pada item $X_{1.1.1}$ sebanyak 33 responden atau 49,3% berpendapat “setuju” bahwa gaji yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal (listrik dan air). Pada item $X_{1.1.2}$ sebanyak 41 responden atau 61,2% berpendapat “setuju” bahwa gaji yang mereka peroleh cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum.

Pada indikator kebutuhan rasa aman memiliki dua item yaitu saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan kerja ($X_{1.2.1}$) dan saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan ($X_{1.2.2}$). Pada item $X_{1.2.1}$ sebanyak 29 responden atau 43,3% berpendapat “tidak setuju” bahwa dalam bekerja mereka mendapatkan jaminan asuransi keselamatan kerja. Pada item $X_{1.2.2}$ sebanyak 32 responden atau 47,8% berpendapat “tidak setuju” bahwa dalam bekerja mereka mendapatkan jaminan hari tua dari perusahaan.

Pada indikator kebutuhan sosial memiliki dua item yaitu saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja ($X_{1.3.1}$) dan saya mempunyai kelompok kerja yang kompak ($X_{1.3.2}$). Pada item $X_{1.3.1}$ sebanyak 37 responden atau 55,2% berpendapat “setuju” bahwa mereka tidak membeda-bedakan rekan kerja dalam bekerja. Pada item $X_{1.3.2}$ sebanyak 36 responden atau 53,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka mempunyai kerja yang kompak.

Pada indikator kebutuhan penghargaan diri memiliki dua item yaitu perusahaan memberikan saya bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan ($X_{1.4.1}$) dan pimpinan menghargai hasil kerja saya ($X_{1.4.2}$). Pada item $X_{1.4.1}$ sebanyak 35 responden atau 52,2% berpendapat “setuju” bahwa perusahaan memberikan bonus atas hasil kerja yang memuaskan. Pada item $X_{1.4.2}$ sebanyak 38 responden atau 56,7% berpendapat “setuju” bahwa pimpinan menghargai hasil kerja mereka.

Pada indikator kebutuhan aktualisasi diri memiliki dua item yaitu pimpinan memberikan kesempatan pada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja ($X_{1.5.1}$) dan pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja ($X_{1.5.2}$). Pada item $X_{1.5.1}$ sebanyak 38 responden atau 56,7% berpendapat “setuju” bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja. Pada item $X_{1.5.2}$ sebanyak 42 responden atau 62,7% berpendapat “setuju” bahwa pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja.

4.2.7. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X2)

Berikut ini disajikan tanggapan responden mengenai faktor lingkungan kerja pada PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi, yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 10. Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1.1	13	19,4	42	62,7	10	14,9	2	3	0	0
X2.1.2	11	16,4	39	58,2	16	23,9	1	1,5	0	0
X2.2.1	9	13,4	43	64,1	14	21	1	1,5	0	0
X2.2.2	18	26,9	36	53,7	12	18	1	1,5	0	0
X2.3.1	15	22,4	37	55,2	14	20,9	1	1,5	0	0

X2.3.2	17	25,4	42	62,7	6	8,9	2	3	0	0
X2.4.1	15	22,4	32	47,8	15	22,4	5	7,5	0	0
X2.4.2	14	20,9	43	64,1	8	12	2	3	0	0
X2.5.1	10	14,9	41	61,2	12	18	4	6	0	0
X2.5.2	12	17,9	41	61,2	12	18	2	3	0	0
X2.6.1	6	8,9	43	64,2	16	23,9	2	3	0	0
X2.6.2	3	4,5	42	62,7	22	32,8	0	0	0	0
X2.7.1	7	10,4	35	52,2	21	31,3	4	6	0	0
X2.7.2	11	16,4	27	40,3	28	41,8	1	1,5	0	0
X2.8.1	10	14,9	34	50,7	21	31,3	2	3	0	0
X2.8.2	11	16,4	34	50,7	22	32,8	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Variabel lingkungan kerja diukur dengan delapan indikator yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap dan keamanan. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah enam belas item.

Pada indikator suasana kerja memiliki dua item yaitu suasana kerja di perusahaan menyenangkan dengan fasilitas yang memadai ($X_{2.1.1}$) dan kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan ($X_{2.1.2}$). Pada item $X_{2.1.1}$ sebanyak 42 responden atau 62,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka merasa suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan yang memadai. Pada item $X_{2.1.2}$ sebanyak 39 responden atau 58,2% berpendapat “setuju” bahwa mereka merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan.

Pada indikator hubungan dengan rekan kerja memiliki dua item yaitu hubungan dengan karyawan lain harmonis ($X_{2.2.1}$) dan karyawan di perusahaan saling menghormati ($X_{2.2.2}$). Pada item $X_{2.2.1}$ sebanyak 43 responden atau 64,1%

berpendapat “setuju” bahwa hubungan dengan karyawan lain sangat harmonis. Pada item $X_{2.2.2}$ sebanyak 36 responden atau 53,7% berpendapat “setuju” bahwa karyawan di perusahaan bekerja saling menghormati satu sama lain.

Pada indikator tersedianya fasilitas kerja memiliki dua item yaitu fasilitas mushola yang diberikan perusahaan sangat membantu dalam beribadah ($X_{2.3.1}$) dan adanya fasilitas kantin yang diberikan perusahaan ($X_{2.3.2}$). Pada item $X_{2.3.1}$ sebanyak 37 responden atau 55,2% berpendapat “setuju” bahwa fasilitas mushola yang diberikan perusahaan sangat membantu dalam beribadah. Pada item $X_{2.3.2}$ sebanyak 42 responden atau 62,7% berpendapat “setuju” bahwa terdapat fasilitas kantin yang diberikan perusahaan.

Pada indikator pencahayaan memiliki dua item yaitu penerangan diruang kerja sesuai dengan kebutuhan ($X_{2.4.1}$) dan penerangan diruang kerja tidak menyilaukan ($X_{2.4.2}$). Pada item $X_{2.4.1}$ sebanyak 32 responden atau 47,8% berpendapat “setuju” bahwa penerangan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan. Pada item $X_{2.4.2}$ sebanyak 43 responden atau 64,1% berpendapat “setuju” bahwa penerangan di ruang kerja tidak menyilaukan mata.

Pada indikator sirkulasi udara memiliki dua item yaitu kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja ($X_{2.5.1}$) dan ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik ($X_{2.5.2}$). Pada item $X_{2.5.1}$ sebanyak 41 responden atau 61,2% berpendapat “setuju” bahwa kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja. Pada item $X_{2.5.2}$ sebanyak 41 responden atau 61,2% berpendapat “setuju” bahwa ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik.

Pada indikator kebisingan memiliki dua item yaitu lingkungan kerja karyawan tenang dan tidak bising ($X_{2.6.1}$) dan lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan ($X_{2.6.2}$). Pada item $X_{2.6.1}$ sebanyak 43 responden atau 64,2% berpendapat “setuju” bahwa lingkungan kerja karyawan tenang dan tidak bising. Pada item $X_{2.6.2}$ sebanyak 42 responden atau 62,7%

berpendapat “setuju” bahwa lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan.

Pada indikator bau tidak sedap memiliki dua item yaitu adanya AC mengurangi bau-bauan yang tidak sedap di ruangan ($X_{2.7.1}$) dan adanya peawngi ruangan mengurangi bau yang tidak sedap ($X_{2.7.2}$). Pada item $X_{2.7.1}$ sebanyak 35 responden atau 52,2% berpendapat “setuju” bahwa adanya AC mengurangi bau-bauan yang tidak sedap di ruangan. Pada item $X_{2.7.2}$ sebanyak 27 responden atau 40,3% berpendapat “setuju” bahwa adanya pewangi ruangan mengurangi bau yang tidak sedap.

Pada indikator keamanan memiliki dua item yaitu keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin ($X_{2.8.1}$) dan adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat aman lingkungan kerja ($X_{2.8.2}$). Pada item $X_{2.8.1}$ sebanyak 34 responden atau 50,7% berpendapat “setuju” bahwa keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin. Pada item $X_{2.8.2}$ sebanyak 34 responden atau 50,7% berpendapat “setuju” bahwa adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat aman lingkungan kerja.

4.2.8. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hal pentingnya masalah kinerja karyawan, maka dapat disajikan tanggapan karyawan responden mengenai kinerja karyawan pada PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi melalui tabel berikut:

Tabel 11. Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pernyataan	SS		S		RR		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	8	11,9	44	65,7	14	20,9	1	1,5	0	0
Y1.2	7	10,4	47	70,1	13	19,4	0	0	0	0
Y2.1	4	6	53	79,1	10	14,9	0	0	0	0
Y2.2	7	10,4	46	68,6	14	20,9	0	0	0	0

Y3.1	4	6	41	61,2	17	25,4	5	7,5	0	0
Y3.2	9	13,4	48	71,6	10	14,9	0	0	0	0
Y4.1	12	17,9	45	67,2	10	14,9	0	0	0	0
Y4.2	10	15	50	74,6	7	10,4	0	0	0	0
Y5.1	14	20,9	48	71,6	5	7,5	0	0	0	0
Y5.2	19	28,3	44	65,7	4	6	0	0	0	0

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Variabel kinerja karyawan diukur dengan lima indikator yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, kehadiran dan kemampuan bekerjasama. Total dari keseluruhan indikator tersebut berjumlah sepuluh item.

Pada indikator kuantitas memiliki dua item yaitu saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang ditetapkan perusahaan (Y_{1.1}) dan pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan (Y_{1.2}) Pada item Y_{1.1} sebanyak 44 responden atau 65,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang ditetapkan perusahaan. Pada item Y_{1.2} sebanyak 47 responden atau 70,1% berpendapat “setuju” bahwa pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan

Pada indikator kualitas memiliki dua item yaitu saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi (Y_{2.1}) dan saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standart (Y_{2.2}) Pada item Y_{2.1} sebanyak 53 responden atau 79,1% berpendapat “setuju” bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi. Pada item Y_{2.2} sebanyak 46 responden atau 68,6% berpendapat “setuju” bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart.

Pada indikator keandalan memiliki dua item yaitu pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan (Y_{3.1}) dan saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai yang ditentukan (Y_{3.2}) Pada item Y_{3.1} sebanyak 41 responden atau 61,2% berpendapat “setuju” bahwa pekerjaan

mereka tidak pernah disalahkan oleh atasan. Pada item $Y_{3.2}$ sebanyak 48 responden atau 71,6% berpendapat “setuju” bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sesuai yang ditentukan.

Pada indikator kehadiran memiliki dua item yaitu saya tidak terlambat masuk kerja ($Y_{4.1}$) dan saya masuk dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan ($Y_{4.2}$) Pada item $Y_{4.1}$ sebanyak 45 responden atau 67,2% berpendapat “setuju” bahwa mereka tidak terlambat masuk kerja. Pada item $Y_{4.2}$ sebanyak 50 responden atau 74,6% berpendapat “setuju” bahwa mereka masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan

Pada indikator kemampuan bekerjasama memiliki dua item yaitu saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan ($Y_{5.1}$) dan saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama ($Y_{5.2}$) Pada item $Y_{5.1}$ sebanyak 48 responden atau 71,6% berpendapat “setuju” bahwa mereka mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada item $Y_{5.2}$ sebanyak 44 responden atau 65,7% berpendapat “setuju” bahwa mereka melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama.

4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan nilai $N = 67$ dan $\alpha = 0,05$ dengan r tabel sebesar = 0,2369 atau 0,237 dengan ketentuan:

- Hasil r hitung $>$ r tabel (0,237) = valid
- Hasil r hitung $<$ r tabel (0,237) = tidak valid

Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS Ver 16 (*Statistical Product and Service Solution*) dimana r hitung tiap item (variabel) bisa dilihat pada tabel korelasi.

a. Variabel Motivasi Kerja

Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	P1	0,481	0,237	Valid
2.	P2	0,503	0,237	Valid
3.	P3	0,544	0,237	Valid
4.	P4	0,658	0,237	Valid
5.	P5	0,486	0,237	Valid
6.	P6	0,291	0,237	Valid
7.	P7	0,582	0,237	Valid
8.	P8	0,499	0,237	Valid
9.	P9	0,403	0,237	Valid
10.	P10	0,479	0,237	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,237. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja dapat digunakan dalam pengambilan data.

b. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,375	0,237	Valid
2.	P2	0,576	0,237	Valid
3.	P3	0,569	0,237	Valid

4.	P4	0,346	0,237	Valid
5.	P5	0,397	0,237	Valid
6.	P6	0,363	0,237	Valid
7.	P7	0,583	0,237	Valid
8.	P8	0,444	0,237	Valid
9.	P9	0,498	0,237	Valid
10.	P10	0,587	0,237	Valid
11.	P11	0,575	0,237	Valid
12.	P12	0,521	0,237	Valid
13.	P13	0,405	0,237	Valid
14.	P14	0,400	0,237	Valid
15.	P15	0,410	0,237	Valid
16.	P16	0,376	0,237	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,237. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja dapat digunakan dalam pengambilan data.

c. Variabel Kinerja

Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	P1	0,587	0,237	Valid
2.	P2	0,662	0,237	Valid
3.	P3	0,494	0,237	Valid
4.	P4	0,564	0,237	Valid
5.	P5	0,332	0,237	Valid
6.	P6	0,658	0,237	Valid

7.	P7	0,352	0,237	Valid
8.	P8	0,540	0,237	Valid
9.	P9	0,586	0,237	Valid
10.	P10	0,570	0,237	Valid

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Dari perhitungan tersebut menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,237. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja dapat digunakan dalam pengambilan data.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2007:42) Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Selanjutnya uji reliabilitas digunakan alat bantu dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 15. Hasil Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Instrumen

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach Alpha yang diyaratkan	Keterangan
1	Motivasi	0,66	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,78	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,64	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Dari uji coba yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan yaitu 0,60, maka variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan reliabel.

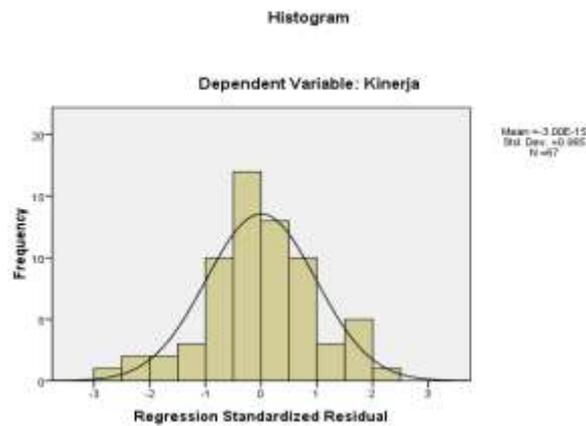
4.4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan suatu uji yang dilakukan agar model regresi tidak bias atau BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Suatu model regresi dikatakan tidak bias apabila semua asumsi-asumsi yang mendasari model tersebut terpenuhi, yaitu data normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, kebenaran pendugaan model dan pengujian hipotesis untuk pengambilan keputusan dapat diragukan jika ada paling tidak satu dalam asumsi dalam model regresi yang tidak dapat dipenuhi oleh fungsi regresi yang diperoleh. Oleh karena itu uji asumsi klasik perlu dilakukan dimana pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

4.4.1. Uji Normalitas

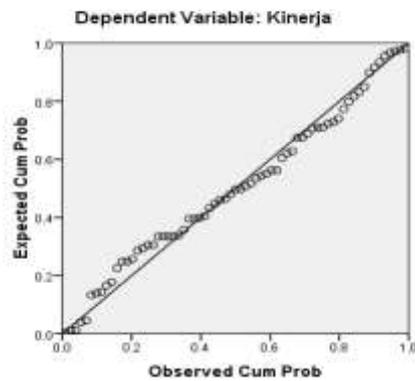
Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi secara normal atau berdistribusi tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji histogram, uji normal probability plot dan uji kolmogorov smirnov. Pada uji histogram, data dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila kurva histogram berbentuk genta (bell-shape) atau lonceng yang dapat dilihat pada gambar 3. Pada uji P-P Plot Regresi memenuhi asumsi normalitas jika data

menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal yang dapat dilihat pada gambar 4. Sedangkan pada uji kolmogorov smirnov, data dapat dikatakan berdistribusi secara normal apabila nilai Asymp. Sig nya lebih besar daripada 0,05 yang dapat dilihat pada tabel 16.



Gambar 3. Kurva Histogram

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. Grafik Normal P-P Plot

Tabel 16. Uji Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20336287
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.063
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.666
Asymp. Sig. (2-tailed)		.767

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Data diolah, Tahun 2016

Hasil pada histogram yang ditunjukkan oleh gambar 4.1 menyatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena kurva membentuk lonceng. Hasil pada Normal P-P Plot yang ditunjukkan pada gambar 4.2 diatas plot/titik-titik menyebar dan mengikuti arah garis diagonal, berada disekitar dan disepanjang garis 45 derajat, jadi dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Hasil pada Kolmogorov Smirnov yang ditunjukkan pada tabel 16 menyatakan bahwa data berdistribusi secara normal karena nilai Asymp. Sig. (0,767) lebih besar daripada 0.05. dengan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka data penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal.

4.4.2. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna. Uji multikolinearitas mengukur tingkat keeratan tingkat asosiasi (Keeratan) hubungan atau pengaruh antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi. Multikolinearitas dapat diketahui dengan melihat tolerance (a) dan Variance Inflation Factor (VIF). Variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas jika a hitung $> 0,10$ dan VIF hitung < 10 . Nilai cutoff yang umum dipakai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah

nilai tolerance < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10. Hasil dari multikolinearitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 17 Hasil output SPSS Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	.755	.373		2.020	.048		
	Motivasi	.287	.102	.298	2.812	.007	.641	1.559
	Lingkungan_Kerja	.540	.111	.515	4.853	.000	.641	1.559

a. Dependent Variable: Kinerja

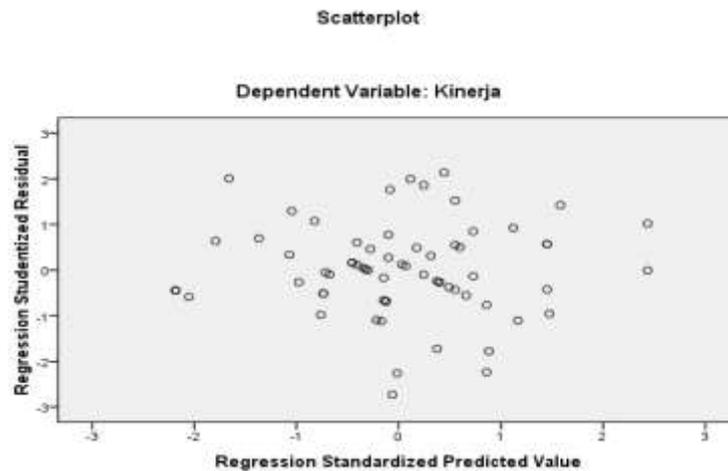
Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai tolerance tidak ada yang kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan hasil tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.4.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidaknya varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Tidak terjadi heteroskedastisitas jika pada scatterplot titik-titik hasil pengolahan data lewat program SPSS antara ZPRED (sumbu X=Y hasil prediksi) dan SRESID (sumbu Y-Y prediksi-Yriil) menyebar dibawah ataupun diatas origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur. Hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:



Gambar 5. Hasil output SPSS uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas terlihat digambar tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar diatas maka dapat disimpulkan bebas heteroskedastisitas sehingga model regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebas atau independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja.

4.4.4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar residual pada t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berjaitan satu sama lain. Untuk melakukan uji autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Runs Test. Pada uji Runs Test dapat dilihat pada tabel Runs Test apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 artinya tidak terjadi autokorelasi. Uji Runs Test dapat ditunjukkan pada Tabel 18 .

Tabel 18. Hasil Uji Runs Test

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	-.00158
Cases < Test Value	33
Cases >= Test Value	34
Total Cases	67
Number of Runs	34
Z	-.121
Asymp. Sig. (2-tailed)	.903

a. Median

Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Data pada uji Runs Test dapat dikatakan tidak terdapat autokorelasi apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05. Hasil pada tabel 18 menunjukkan bahwa data tidak terdapat autokorelasi karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,903 > 0,05. Dengan pengujian-pengujian yang telah dilakukan, maka data dalam penelitian ini dinyatakan tidak terdapat autokorelasi.

4.5. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 19 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.755	.373		2.020	.048
	Motivasi	.287	.102	.298	2.812	.007
	Lingkungan_Kerja	.540	.111	.515	4.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Berdasarkan input SPSS diatas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,755 + 0,287 X_1 + 0,540 X_2$$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa :

1. Konstanta = 0,755

Jika variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja diasumsikan tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,755.

2. Koefisien Motivasi Kerja X1

Nilai koefisien motivasi kerja sebesar 0,287. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,287.

3. Koefisien Lingkungan Kerja X2

Nilai koefisien lingkungan kerja menunjukkan angka sebesar 0,540.

Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk lingkungan kerja akan diikuti dengan terjadi kenaikan pula pada kinerja jaryawan sebesar 0,540.

4.6. Uji Statistik

Penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu kinerja sebagai variabel terikat serta motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Untuk melihat hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas maka dapat dilakukan serangkaian uji-uji statistik sebagai berikut:

4.6.1. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Hasil koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 20.

Tabel 20. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.524	.20652

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Data tabel 20 menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,524. Nilai tersebut berarti variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat sebesar 52%. Sedangkan sisanya 48% variabel terikat (kinerja) dipengaruhi variabel bebas lainnya (selain variabel motivasi dan lingkungan kerja).

4.6.2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini :

Tabel 21 Uji Simultan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.178	2	1.589	37.261	.000 ^a
	Residual	2.730	64	.043		
	Total	5.908	66			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 37,261 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh

motivasi dan lingkungan kerja secara simultan atau secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan diterima. Selain hal tersebut uji simultan juga dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel yang mana F tabel didapat dari perhitungan df_1 dan df_2 yaitu untuk regresi sebesar 2 dan residual sebesar 64 lalu dilihat pada tabel F dan diperoleh nilai F tabel sebesar 3,99. Dengan tingkat kepercayaan 95% maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3,99 < F hitung yaitu sebesar 37,261. Dengan demikian nilai tersebut diketahui bahwa nilai F hitung > F tabel yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

4.6.3. Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan maka perlu dilakukan uji t. Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Untuk memperoleh nilai t tabel dapat digunakan rumus $(n-k)$, sehingga $(67-2)$, diperoleh nilai 45 pada signifikansi 0,05 adalah 1,668. Selain itu pengujian secara parsial dapat dilihat apabila nilai probabilitasnya < 0,05, H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh yang signifikan. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 22. Tabel Coefficients

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.755	.373		2.020	.048
	Motivasi	.287	.102	.298	2.812	.007
	Lingkungan_Kerja	.540	.111	.515	4.853	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi diperoleh t hitung (2,812) > t tabel (1,668) pada signifikansi 0,05. t hitung = 2,812 dengan nilai signifikansi

sebesar $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001), yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Terkait dengan pendapat tersebut, seseorang yang termotivasi untuk bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan optimal.

Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t hitung ($4,853$) $>$ t tabel ($1,668$) pada signifikansi $0,05$. t hitung = $4,853$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja karyawan yang baik pula sedangkan dengan lingkungan kerja yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito, (2000) bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman.

4.7. Sumbangan Efektif

Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja, dapat diketahui dengan melakukan perhitungan sumbangan efektif pada setiap variabel. Menurut Widhiarso (2011). Rumus yang digunakan untuk menghitung sumbangan efektif adalah sebagai berikut:

$$SE = \frac{b \times CP \times R^2}{\text{Regresion}} 100\%$$

Keterangan :

SE : Sumbangan Efektif

b : Koefisien b

CP : Cross Product

R² : Adjusted R Square (Sumbangan Efektif Total)

Perhitungan sumbangan efektif dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kontribusi dari motivasi dan lingkungan kerja. Nilai b dapat dilihat pada Tabel 19, R² pada tabel 20, regression pada Tabel 21, dan cross product pada lampiran 2. hasil perhitungan sumbangan efektif setiap variabel dapat dilihat pada Tabel 23.

Tabel 23. Perhitungan Sumbangan Efektif

No	Variabel	B	Cross Product	Regresi	SE
1.	Motivasi	0,287	6,400	3,178	30%
2.	Lingkungan Kerja	0,540	3,512		31%
Total					61%

Sumber : Data Diolah, Tahun 2016

Hasil perhitungan pada tabel 23 menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja, yang ditunjukkan dengan nilai sumbangan efektif yang paling besar yaitu sebesar 31%. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula. Menurut Nitisemito (2000), lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, keamanan dan lain-lain, sehingga akan meningkatkan semangat dan kegairahan dalam bekerja.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini dibagi menjadi delapan yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja tersedianya fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan. Dari kedelapan indikator lingkungan kerja tersebut yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan yaitu pada indikator kebisingan dimana tempat kerja bebas dari kebisingan hal tersebut dikarenakan karyawan tetap di perusahaan rata-rata bertempat kerja didalam kantor perusahaan dan letak dari perusahaan juga lumayan jauh dari jalan raya utama sehingga karyawan nyaman dalam bekerja.

Sedangkan indikator terendah dari variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator keamanan. Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden dari indikator keamanan. Hal ini dikarenakan para karyawan sudah menganggap keamanan perusahaan terjamin dengan adanya petugas keamanan/satpam sehingga karyawan sudah merasa aman dan nyaman.

Pada variabel motivasi kerja juga tidak kalah berpengaruhnya terhadap kinerja karyawan, dengan adanya sumbangan efektif sebesar 30%, pengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja, maka hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja

karyawan yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja yang rendah.

Motivasi pada penelitian disini dibagi menjadi lima indikator, yaitu kebutuhan fisiologi, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dari kelima indikator motivasi tersebut yang paling berpengaruh terhadap kinerja yaitu pada indikator kebutuhan aktualisasi diri, dimana para karyawan diberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja serta diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemauan dalam berkerja oleh pimpinan. Hal tersebut membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Sedangkan indikator terendah dari variabel motivasi yaitu pada indikator kebutuhan rasa aman. Kondisi ini dapat dilihat dari jawaban responden dari kebutuhan rasa aman yaitu belum adanya jaminan hari tua dari perusahaan dan jaminan keselamatan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari data penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain sebagai berikut :

1. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang terdiri dari motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, yaitu F hitung sebesar 37,261 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,99. Sehingga pengujian secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) dengan signifikansi 0,000.
2. Variabel motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi.
3. Variabel lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan nilai sumbangan efektif terbesar yaitu 31%.

5.2. Saran

Saran yang diberikan setelah melakukan penelitian yaitu :

1. Instansi : hasil menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Istana Cipta Sembada Banyuwangi, sehingga perlu dipertahankan dalam pemberian motivasi dan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif yang nantinya juga akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Pada variabel motivasi perlu adanya sedikit peningkatan yaitu pada jaminan sosial seperti adanya tunjangan hari tua dan jaminan sosial (JAMSOSTEK), sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pemerintah : diharapkan penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan dalam memuat kebijakan yang menyangkut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja seperti faktor motivasi dan lingkungan kerja.
3. Peneliti : diharapkan dapat meneliti variabel lain diluar variabel motivasi dan lingkungan kerja, mengingat variabel motivasi dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan hubungan dengan kinerja sebesar 52%, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan, misalnya faktor disiplin kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdi, Usman Rianse. 2012. *Metode Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Bandung : Alfabeta.
- Agusta, Leonando dan Eddy Madiono M. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*. Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra. Surabaya.
- Aldo Herlambang Gardjito, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang.
- Almustofa, Resa. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3*. Ghalia Indonesia, jakarta.
- Analisa, Lucky W. 2011. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Andamdewi, Sari. 2013. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Seketariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatra Barat*. Fakultas Ilmu Politik. UNP. Padang.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Azwar, Syaifuddin. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Dharmawan, I Made Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hoel Niki Denpasar, Program Pasca Sarjana*. Universitas Udayana. Bali.
- Dhermawan, Anak Agung N.B et.al.2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana. Bali.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gusti, Messa M. *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, dan Persepsi Guru Tentang Keemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMKN 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. Fakultas Teknik. UNY. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Kriyantono, Rochmat. 2012. Teknik. *Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : Kencana.
- Kuswadi. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Keouasan Karyawan*. Jakarta : Gramedia.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosadakarya.
- Mathis Robert L. Dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Putra, Niko P. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang*. Semarang.
- Priyatno, Dwi. 2008. *Mandiri Belajar SPSS untuk Analisis Data dan Uji Statistik*. Jakarta : Mediakom.
- Rahmawati, Nela P dkk. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)*. Fakultas Ilmu Administrasi. Universita Brawijaya. Malang.
- Ridwan dan Sunarto. 2013. *Pengantar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang : UB Press.
- Sarjono, Haryadi dan Julianto, Winda. 2011. *SPSS VS LISREL ; Sebuah Pengantar Aplikasi untuk Riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soehartono, I.2008. *Metode Penelitian Sosial (Suatu Teknik Bidang Kesejahteraan Sosial dan Ilmu Sosial Lainnya)*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sofyan, Diana K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Jurusan Teknik Industri*. Universitas Malikusaleh. Aceh.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Tika, Muh Pabundu. 2005. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Bandung : PT. Bumi Aksara.

Widiarso, Wahyu. 2011. *Diktat Mata Kuliah Statistika Inferensial*. Fakultas Psikologi. Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.

Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Winarsunu, Tulus, 2006. *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang : UMM Pres.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Kuesioner



KUESIONER

No Resp :

Yth. Bapak/Ibu/saudara/saudari

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Perikanan Universitas Brawijaya, maka saya memohon Bapak/Ibu/saudara/saudari untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Kerahasiaan informasi yang Bapak/Ibu/saudara/saudari berikan akan dijamin sepenuhnya. Informasi tersebut akan dipergunakan semata-mata hanya untuk penyelesaian tugas akhir. Saya sangat berharap Bapak/Ibu/saudara/saudari mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/saudara/saudari rasakan. Atas bantuan dan partisipasi Bapak/Ibu/saudara/saudari saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Pandu Wahyu Utama

Bagian 1 : IDENTITAS RESPONDEN

PETUNJUK : Isilah identitas responden dibawah ini dan berikan tanda cek (✓) pada satu jawaban yang sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu/saudara/saudari

1. Nama :
2. Alamat :
3. No. Telepon :
4. Usia : 17 - 22 th 23 - 27 th 28 - 32 th
 33 - 37 th 38 - 52 th > 52 th

5. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
6. Pendidikan : SLTA Diploma Sarjana
 S2 S3 Lain-lain
7. Lama Kerja : 1 - 3 th 4 - 6 th 7 - 9 th
 10 - 12 th > 12 th
8. Status Perkawinan : Menikah Belum menikah

PETUNJUK PENGISIAN:

Isilah identitas responden dibawah ini dan berikan tanda cek (√) pada satu jawaban yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban meliputi :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Ragu-ragu (RR)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

KUESIONER

Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya (Biaya listrik dan air)					
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya					
Kebutuhan rasa aman						
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi keselamatan bekerja					
4.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari perusahaan					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya merasa tidak dibeda – bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja					
6.	Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak					
Kebutuhan Penghargaan Diri						

7.	Perusahaan memberikan saya bonus pada saya atas hasil kerja yang memuaskan					
8.	Pimpinan menghargai hasil kerja saya					
Kebutuhan Aktualisasi Diri						
9.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja					
10.	Pimpinan memberikan kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan keampuan dalam bekerja					

Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Suasana Kerja						
11.	Saya merasa suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan yang memadai					
12.	Saya merasa kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja menyenangkan					

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Hubungan Dengan Rekan Kerja						
13.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
14.	Karyawan di perusahaan saya bekerja saling menghormati satu sama lain					
Tersedianya fasilitas kerja						
15.	Fasilitas mushola yang diberikan perusahaan sangat membantu saya dalam beribadah					
16.	Adanya fasilitas kantin yang diberikan perusahaan					
Pencahayaan						
17.	Penerangan di ruang kerja sesuai dengan kebutuhan					
18.	Penerangan di ruang kerja tidak menyilaukan mata					
Sirkulasi Udara						
19.	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja					
20.	Ventilasi di ruang kerja berfungsi dengan baik					
Kebisingan						

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
21.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan tidak bising					
22.	Lingkungan kerja karyawan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan					
Bau Tidak Sedap						
23.	Adanya AC mengurangi bau-bauan yang tidak sedap di ruangan					
24.	Adanya pewangi ruangan mengurangi bau yang tidak sedap					
Keamanan						
25.	Keamanan gedung dalam perusahaan sudah terjamin (alat pemadam api, pemadam api otomatis dll)					
26.	Adanya petugas keamanan/satpam di lingkungan kantor membuat aman lingkungan kerja					

Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
Kuantitas						
27.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari yang ditetapkan perusahaan					

28.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan					
Kualitas						
29.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi					
30.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart					
Keandalan						
31.	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan					
32.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai yang ditentukan					
Kehadiran						
33.	Saya tidak terlambat masuk kerja					
34.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					
Kemampuan Berkerjasama						
35.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					
36.	Saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama					

Kisi – kisi Kuesioner Penelitian

No	Variabel		Indikator	No. Item
1.	Motivasi Kerja (X1)	1.	Kebutuhan Fisiologis	1, 2
		2.	Kebutuhan Rasa Aman	3, 4
		3.	Kebutuhan sosial	5, 6
		4.	Kebutuhan Penghargaan Diri	7, 8
		5.	Kebutuhan Aktualisasi Diri	9, 10
2.	Lingkungan Kerja (X2)	1.	Suasana Kerja	11, 12
		2.	Hubungan Dengan Rekan Kerja	13, 14
		3.	Tersedianya Fasilitas Kerja	15, 16
		4.	Pencahayaan	17, 18
		5.	Sirkulasi Udara	19, 20
		6.	Kebisingan	21, 22
		7.	Bau Tdak Sedap	23, 24
		8.	Keamanan	25, 26
3.	Kinerja Karyawan	1.	Kuantitas	27, 28
		2.	Kualitas	29, 30
		3.	Keandalan	31, 32
		4.	Kehadiran	33, 34
		5.	Kemampuan Bekerja Sama	35, 36

Lampiran 2. Cross Product

		Motivasi	Lingkungan_Kerja	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.599 ^{**}	.607 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	Sum of Squares and Cross-products	6.400	3.512	3.730
	Covariance	.097	.053	.057
	N	67	67	67
Lingkungan_Kerja	Pearson Correlation	.599 ^{**}	1	.693 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	Sum of Squares and Cross-products	3.512	5.376	3.908
	Covariance	.053	.081	.059
	N	67	67	67
Kinerja	Pearson Correlation	.607 ^{**}	.693 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	Sum of Squares and Cross-products	3.730	3.908	5.908
	Covariance	.057	.059	.090
	N	67	67	67

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