

**PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI ERA COVID-19**

(Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)

SKRIPSI



Disusun Oleh :

NIDA AMRILLA

1712110071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG**

2021

**PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI ERA COVID-19**

(Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada Program Studi Manajemen
IIB Darmajaya Bandar Lampung



Disusun Oleh :

NIDA AMRILLA

1712110071

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, Maret 2021

Nida Amrilla

1712110071

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA COVID-19 (Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)**

Nama Mahasiswa : **NIDA AMRILLA**

Nomor Pokok Mahasiswa : **1712110071**

Jurusan : **MANAJEMEN**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada Program Studi **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, Maret 2021

Disetujui Oleh :
Dosen Pembimbing

Dr. Anuar Sanusi, S.E., M.Si
NIK. 30010203

Mengetahui,
Ketua Program Studi

Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M.
NIK. 11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 07 Bulan April tahun 2021 di ruang D36 telah diselenggarakan Sidang SKRIPSI dengan judul **PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA COVID-19 (Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)** Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA EKONOMI, bagi mahasiswa :

Nama Mahasiswa : **NIDA AMRILLA**
NPM : **1712110071**
Program Studi : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan **LULUS** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

| Nama | <u>Status</u> | <u>Tanda tangan</u> |
|--|------------------|---------------------|
| 1. Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M | Penguji 1 | |
| 2. Betty Magdalena, S. Pd., M.M | Penguji 2 | |

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE., M.S.c
NIK : 0016097302

RIWAYAT HIDUP

- a. Nama : Nida Amrilla
- b. NPM : 1712110071
- c. Tempat, Tanggal Lahir : Segala Mider, 07 Juli 1998
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Negeri Keparungan, RT/RW 009/002, Kel.
Negeri Keparungan Kec. Pubian
Kab. Lampung Tengah
- f. Suku : Jawa
- g. Kewarganegaraan : Indonesia
- h. E-mail : nida.amrilla@gmail.com
- i. HP : 0821-7702-4670

Penulis adalah anak kedua dari keluarga Bapak Misnan dan Alm.Ibu Misiyati.

Adapun pendidikan yang pernah di tempuh oleh penulis adalah :

1. SD Negeri 2 Segala Mider dan lulus pada tahun 2011
2. MTs Muhammadiyah 1 Pubian dan lulus pada tahun 2014
3. SMK Muhammadiyah 1 Kalirejo dan lulus pada tahun 2017

Dan pada Tahun 2017, penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen pada jenjang Strata Satu di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya (IIB).

Pada tahun 2020 penulis mengikuti kegiatan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat (PKPM) Mandiri di Desa Kaliwungu Kecamatan Kalirejo Kabupaten Lampung Tengah dan syarat mengambil skripsi sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen di perguruan Tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Terimakasih

Karya ini penulis persembahkan kepada :

Kedua orang tuaku, Ayahku Misnan, dan Alm. Ibuku Misiyati yang telah membesarkan dan mendidikku dengan penuh limpahan kasih sayang dan yang tiada hentinya memberikan do'a yang selalu mengiringi langkahku dan tak pernah bosan memberiku semangat, materi, bimbingan dan nasehat kepadaku.

Kakak kandungku mia dan adikku afifah yang sangat aku sayangi terimakasih atas dukungan, doa, semangat dan motivasi yang selalu diberikan setiap saat.

Pembimbing saya Bapak Dr. Anuar Sanusi, SE., M.Si yang saya hormati

Para Sahabat Seperjuangan Skripsi

Hartatik, Indriyani, Linda Indriani, Olva geovani, Indiyastuti, Rastifia lukita, Ludiya Ningsih dan wiwik triana.

MOTTO

Still be yourself because being someone else doesn't necessarily make you liked by many people

(Nida Amrilla)

Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun, karena yang menyukaimu tidak butuh itu. Dan yang membencimu tidak percaya itu.

(Ali Bin Abi Thalib)

Hadapi segala rintangan, dan jangan pernah hilang harapan. Karena ketika kamu masih memiliki harapan, disitulah kamu memiliki masa depan.

(Merry Riana)

ABSTRAK

PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA COVID-19 (Studi Pada Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah)

Oleh :

NIDA AMRILLA

nida.amrilla@gmail.com

PT. Kriya Swarna Pubian adalah Perusahaan pengolah minyak kelapa sawit cabang KSP pusat medan yang berada di Segala Mider, Kecamatan Pubian Kabupaten Lampung Tengah. Permasalahan dalam penelitian ini adalah kinerja Karyawan yang menurun di era covid-19 di ukur dari hasil Pra-Survey dan data Kinerja karyawan tahun 2020. Motivasi yang diterima karyawan dirasa kurang baik dan para karyawan belum merasa termotivasi baik dari atasan maupun dari diri sendiri sealama pandemic. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kriya Swarna Pubian. Metode penentuan sampel ini menggunakan sampel *Stratified Random Sampling* yaitu 53 responden. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Pengujian hipotesis secara parsial menghasilkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 sedangkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah. Pengujian secara simultan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT
THE ROLE OF MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE COVID-19 ERA
(Study at PT. Kriya Swarna Pubian, Central Lampung)

By:
NIDA AMRILLA
nida.amrilla@gmail.com

PT. Kriya Swarna Pubian is a palm oil processing company for the KSP branch of the Medan center in Segala Mider, Pubian District, Central Lampung Regency. The problem in this study was the declining performance of employees in the covid-19 era measured from the results of the Pre-Survey and employee performance data in 2020. The motivation from employees was not good and employees did not feel motivated either from their superiors or from themselves during the pandemic. The purpose of this study was to analyze the effect of motivation and work environment on employee performance in PT. Kriya Swarna Pubian in Covid-19 era. This sample determination method used a Stratified Random Sampling sample with 53 respondents. The criteria of employees graduating were from SMA/D3/Bachelor. The data analysis method used multiple linear regression. The partial hypothesis testing found that motivation affected employee performance in covid-19 era and the work environment did not affect employee performance in covid-19 era. Meanwhile, the simultaneous testing found that motivation and work environment affected employee performance of PT. Craft Swarna Pubian Central Lampung. The motivation was an effective variable to improve employee performance in the covid-19 era. It was because employees who had high morale from within employees were able to improve employee performance, especially in covid-19 era.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT., yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul” **PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA COVID-9 (Studi Pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah**”.

Penulisan Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada program S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di perguruan tinggi IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dari bantuan berbagai pihak. Karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Ir. Firmansyah Yuni Alfian, MBA., M.Sc., selaku Rektor Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
2. Bapak Dr. R.Z Abdul Aziz, S.T., M.T selaku Wakil Rektor I Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
3. Bapak Ronny Nazar, S.E., M.M selaku Wakil Rektor II Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
4. Bapak Muprihan Thaib, S.SOS., M.M selaku Wakil Rektor III Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
5. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, S.E., M.Sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung

6. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.Kom., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
7. Ibu Susanti, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah menemani saya selama menimba ilmu di Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung
8. Bapak Dr. Anuar Sanusi, S.E., M..Si selaku dosen Pembimbing Skripsi saya yang selalu sabar dan ikhlas dalam membimbing dan mengarahkanku sehingga laporan ini dapat saya selesaikan.
9. Dosen-dosen Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung yang telah memberikan saya ilmu-ilmu yang berharga. Semoga ilmu yang saya dapatkan ini bisa menjadi ilmu yang bermanfaat nantinya.
10. Teristimewa untuk kedua Orang Tua saya yang selalu mendukung segala aktivitas penulis dan senantiasa mendoakan yang terbaik sehingga saya bisa menyelesaikan amanah ni.
11. Kakakku mia dan adikku afifah yang sangat saya sayangi yang selalu memberi motivasi bagi saya dalam mengerjakan skripsi.
12. Anan Andre Sovian orang spesial yang selalu menemani dan memberi semangat kesabaran bagi saya dalam mengerjakan skripsi.
13. Teman-Teman Kost Putri Humairo yaitu Welin, Widiya, Eka, Puji dan adik kosan riski, lia amala semua yang saya sayangi serta selalu memberikan motivasi bagi saya.
14. Rekan-rekan angkatan 2017 dan semua teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas segala bantuan dan dorongannya baik moril maupun materil selama ini.
15. HRD PT. Kriya Swarna Pubian ibu Leni Veronika yang telah memberi izin kepada saya untuk melakukan penelitian di PT tersebut.

16. Seluruh karyawan PT. Kriya Swarna Pubian yang telah bersedia manerima serta membantu saya mengisi kuisoner dan dalam menyelesaikan skripsi ini.
17. Almamater tercinta Perguruan Tinggi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya Bandar Lampung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, oleh karena itu kritik dan saran senantiasa penulis harapkan kepada semua pembaca demi kesempurnaan dimasa mendatang. Sehingga bermanfaat untuk kita semua.

Bandar Lampung, Maret 2021

Penulis,

Nida Amrilla

1712110071

DAFTAR ISI

| | |
|-----------------------------------|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iv |
| HALAMAN PENGESAHAN..... | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | vi |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vii |
| MOTTO | viii |
| ABSTRAK | ix |
| ABTRACK..... | x |
| PRAKATA | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL | xv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xvi |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|------------------------------------|----|
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 10 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian | 10 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 11 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 11 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 12 |

BAB II LANDASAN TEORI

| | |
|---|----|
| 2.1 Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan | 13 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 14 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja | 15 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.2 | Motivasi | 16 |
| 2.2.1 | Pengertian Motivasi | 16 |
| 2.2.2 | Teori Motivasi..... | 17 |
| 2.2.3 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi | 18 |
| 2.2.4 | Indikator Motivasi | 19 |
| 2.3 | Lingkungan Kerja | 20 |
| 2.3.1 | Pengertian Lingkungan Kerja | 20 |
| 2.3.2 | Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan | 21 |
| 2.3.3 | Indikator Lingkungan Kerja..... | 22 |
| 2.4 | Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.5 | Kerangka Pemikiran..... | 25 |
| 2.6 | Pengembangan Hipotesis | 27 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | | |
|---------|-------------------------------------|----|
| 3.1 | Jenis Penelitian..... | 31 |
| 3.2 | Sumber Data..... | 32 |
| 3.2.1 | Data Primer | 32 |
| 3.3 | Metode Pengumpulan Data..... | 32 |
| 3.3.1 | Penelitian Lapangan | 32 |
| 3.4 | Populasi dan Sample | 33 |
| 3.4.1 | Populasi | 33 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 34 |
| 3.5 | Variabel Penelitian..... | 36 |
| 3.5.1 | Variabel Bebas | 36 |
| 3.5.1.1 | Motivasi | 34 |
| 3.5.1.2 | Lingkungan Kerja..... | 34 |
| 3.5.2 | Variabel Terikat..... | 37 |
| 3.5.2.1 | Kinerja Karyawan | 37 |
| 3.6 | Definisi Operasional Variabel..... | 37 |
| 3.7 | Uji Persyaratan Instrumen..... | 39 |
| 3.7.1 | Uji Validitas | 39 |
| 3.7.2 | Uji Reliabilitas | 40 |
| 3.8 | Uji Persyaratan Analisis Data | 41 |
| 3.8.1 | Uji Linearitas..... | 41 |
| 3.8.2 | Uji Multiklonieritas..... | 42 |
| 3.9 | Metode Analisis Data | 42 |

| | |
|---|----|
| 3.9.1 Analisis Regresi linear Berganda..... | 42 |
| 3.10 Uji Hipotesis | 43 |
| 3.10.1 Uji Parsial (Uji t)..... | 44 |
| 3.10.2 Uji Simultan (Uji f)..... | 45 |

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Deskripsi Data..... | 47 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden..... | 47 |
| 4.1.2 Penentuan Range | 47 |
| 4.1.3 Karakteristik Jawaban Responden | 50 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen | 54 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas..... | 54 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas | 57 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data..... | 58 |
| 4.3.1 Hasil Uji Linearitas | 58 |
| 4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas..... | 59 |
| 4.4 Hasil Analisis Data..... | 61 |
| 4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda | 61 |
| 4.4.2 Koefisien Determinasi..... | 63 |
| 4.5 Pengujian Hipotesis..... | 63 |
| 4.5.1 Hasil Uji Parsial Motivasi | 64 |
| 4.5.2 Hasil Uji Parsial Lingkungan Kerja | 65 |
| 4.5.3 Hasil Uji Simultan..... | 67 |
| 4.6 Pembahasan..... | 67 |
| 4.6.1 Pembahasan Hasil Hipotesis I..... | 67 |
| 4.6.2 Pembahasan Hasil Hipotesis II | 68 |
| 4.6.3 Pembahasan Hasil Hipotesis III | 69 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 71

5.2 Saran..... 71

 5.2.1 Bagi Perusahaan 72

 5.2.1 Bagi Peneliti Selanjutnya 73

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 1.1 Data Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian | 3 |
| 1.2 Standar Penilaian Kinerja Karyawan | 4 |
| 1.3 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian | 4 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 23 |
| 3.1 Skala Likert | 33 |
| 3.2 Tabel Sampel Penelitian..... | 35 |
| 3.3 Definisi Operasional Variabel..... | 38 |
| 3.4 Interpretasi Niali r | 41 |
| 4.1 Jenis Kelamin Responden | 47 |
| 4.2 Pendidikan Responden | 48 |
| 4.3 Status Perkawinan Responden | 48 |
| 4.4 Lama Bekerja Responden | 49 |
| 4.5 Range Skor | 50 |
| 4.6 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Motivasi | 50 |
| 4.7 Karakteristik Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja | 52 |
| 4.8 Karakteristik Jawaban Responden Kinerja Karyawan | 53 |
| 4.9 Hasil Uji Validitas Motivasi | 55 |
| 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja | 56 |
| 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan | 57 |
| 4.12 Hasil Uji Reabilitas | 58 |
| 4.13 Hasil Uji Linearitas | 59 |
| 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas | 60 |
| 4.15 Hasil Koefisien Regresi Linear Berganda..... | 61 |
| 4.16 Hasil Koefisien Determinasi | 63 |
| 4.17 Hasil Uji T Motivasi | 64 |
| 4.18 Hasil Uji T Lingkungan Kerja | 65 |
| 4.19 Hasil Uji F..... | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--------------------------------|----|
| 1.1 Gambar Kerangka Teori..... | 26 |
|--------------------------------|----|

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia mengonfirmasi kasus pertama infeksi virus corona atau Covid-19 pada awal Maret 2020. Sejak itu, berbagai upaya penanggulangan dilakukan pemerintah untuk meredam dampak dari pandemi Covid-19 di berbagai sektor. Hampir seluruh sektor terdampak, tak hanya kesehatan. Sektor ekonomi juga mengalami dampak serius akibat pandemi virus corona. Pembatasan aktivitas masyarakat berpengaruh pada aktivitas bisnis yang kemudian berimbas pada perekonomian. Laporan Badan Pusat Statistik (BPS) Agustus ini menyebut bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia pada kuartal II 2020 minus 5,32 persen. Sebelumnya, pada kuartal I 2020, BPS melaporkan bahwa pertumbuhan ekonomi Indonesia hanya tumbuh sebesar 2,97 persen, turun jauh dari pertumbuhan sebesar 5,02 persen pada periode yang sama 2019 lalu. Kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia seperti permasalahan perusahaan mengenai kinerja karyawan yang saat ini juga cenderung rendah dan menurun keadaan ini diprediksi dipicu oleh adanya pandemic covid-19.

Kinerja bukan hanya dinyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Penerapan kinerja karyawan dapat meningkatkan eksistensi perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya dengan lebih efektif. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya, wibowo (2015).

Suatu kinerja karyawan dapat memiliki dampak yang positif ataupun negatif dalam keberlangsungan suatu perusahaan. Jika kinerja karyawan dalam suatu perusahaan baik akan dapat memaksimalkan produktivitas perusahaan, pencapaian target perusahaan, peningkatan nilai perusahaan serta tercapainya

tujuan perusahaan. Akan tetapi, jika kinerja karyawan buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan seperti terhambatnya produktivitas perusahaan, terhambatnya sistem komunikasi dalam perusahaan yang mengakibatkan koordinasi tidak berjalan dengan baik serta terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan. Pencapaian tingkat produktivitas menjadi salah satu tolak ukur perusahaan dalam mencapai tujuan. Karena itulah tingkat pencapaian dikatakan berhasil apabila produksinya sesuai seperti yang telah direncanakan (*planning*). Namun, apabila pencapaian tingkat produktivitas tidak sesuai target, hal ini mengindikasikan ada faktor-faktor yang perlu diperhatikan. Kenyataan saat ini banyak sekali masalah yang terjadi dalam hal produktivitas, salah satu faktornya ialah bersumber dari SDM itu sendiri.

Masih terbatas sekali peneliti yang fokus penelitian tentang kinerja di perusahaan yang mengelola minyak kelapa sawit terutama di PT. Kriya Swarna Pubian yang belum pernah ada peneliti yang meneliti mengenai kinerja karyawan. Padahal di Indonesia begitu banyak perusahaan yang mengelola minyak kelapa sawit. Seperti peneliti di Malaysia yang meneliti terkait "*Maintenance management performance – An overview towards evaluating Malaysian palm oil mill*" oleh Baluch et.al (2010).

Objek penelitian ini adalah PT. Kriya Swarna Pubian yang berdiri pada tahun 2010 dan merupakan perusahaan yang mengelola minyak kelapa sawit yang berada di Segala Mider, Pubian, Kabupaten Lampung Tengah Provinsi Lampung. Produk yang dihasilkan adalah minyak mentah kelapa sawit. Perusahaan ini hadir seiring meningkatnya jumlah penduduk yang memiliki perkebunan kelapa sawit.

Tabel data karyawan pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah dipengaruhi oleh kinerja karyawan di era covid-19. Berikut tabel 1.1 yang menggambarkan data jumlah karyawan pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah Tahun 2020

| No. | Jabatan | Jumlah |
|--------------|--------------------------------|---------------|
| 1 | Kepala cabang | 1 |
| 2 | Kabid pemasaran | 1 |
| 3 | Staf pemasaran | 10 |
| 4 | Kabid keuangan | 1 |
| 5 | Staf keuangan | 12 |
| 6 | Kabid SDM | 1 |
| 7 | Staf SDM | 10 |
| 8 | Administrasi | 10 |
| 9 | Bagian Teknologi dan Informasi | 7 |
| 10 | Bagian Produksi | 30 |
| 11 | Bagian Laboratorium | 13 |
| 12 | Bagian Penyortir Buah | 18 |
| Total | | 114 |

Sumber PT. Kriya Swarna Pubian, 2021

Berdasarkan data mengenai jumlah karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah yang berjumlah sebanyak 114 orang. Jumlah data karyawan ini akan di nilai kinerja dari semua karyawan. Nilai kriteria perilaku kerja karyawan dinyatakan dengan mutu angka dan keterangan sebagai berikut :

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020

| Indikator Karyawan | Kriteria | Nilai |
|---------------------------|------------------|--------------|
| Disiplin | Sangat Baik (SB) | 86 – 100 |
| Tanggung Jawab | Baik (B) | 76 – 85 |
| Kerjasama | Cukup Baik (CB) | 66 – 75 |
| Kejujuran | Kurang Baik (KB) | 50 – 65 |
| Kualitas Kerja | | |
| Kuantitas Kerja | | |

Sumber : PT Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah 2021

Tabel 1.3
Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Kriya Swarna Pubian Lampung
Tengah Tahun 2020

| Indikator Karyawan | Nilai Capai | Kriteria |
|---------------------------|--------------------|----------------------------------|
| Disiplin | 65 | Kurang Baik (KB) |
| Tanggung Jawab | 70 | Cukup Baik (CB) |
| Kerjasama | 70 | Cukup Baik (CB) |
| Kejujuran | 70 | Cukup Baik (CB) |
| Kualitas Kerja | 60 | Kurang Baik (KB) |
| Kuantitas Kerja | 70 | Cukup Baik (CB) |
| Jumlah | | 67 (Cukup Baik) |

Sumber : PT Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah 2021

Berdasarkan data hasil kinerja karyawan dari keseluruhan karyawan yang bekerja di PT. Kriya Swarna Pubian Lampung kinerja karyawan di era covid-19 dengan beberapa indikator pengukur kinerja karyawan tahun 2020 kinerja karyawan di PT. Kriya Swarna Pubian masuk kedalam kategori cukup baik yakni 67. Hal ini dikarenakan pada tingkat kedisiplinan karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung tengah rendah yakni sebesar 65% dan untuk tingkat tanggung jawab karyawan 70% nilai lebih tinggi di banding nilai disiplin karyawan. Sedangkan kerjasama karyawan mendapatkan 70%. Selanjutnya untuk kejujuran nilainya sebesar 70%. Nilai untuk kualitas kerja sebesar 60% serta untuk kuantitas kerja sebesar 70%. Hal ini diduga dipicu adanya

pandemic covid-19. Pada perusahaan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah tingkat kinerja karyawan menjadi penting untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Seringkali perusahaan masih terkendala dalam mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Ada faktor faktor yang diprediksi berkaitan dengan kinerja Karyawan antara lain : Motivasi, Kemampuan, lingkungan kerja, budaya kerja, kecerdasan, pemberdayaan, kepemimpinan dan lainnya. Namun dalam konteks ini penulis fokus pada motivasi dan lingkungan kerja. Kedua faktor tersebut dipilih dikarenakan hasil pengamatan singkat yang dilakukan penulis di PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah dimana masih terdapatnya masalah yang harus kembali ditinjau yang terjadi pada motivasi kerja dan lingkungan kerja yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Kedua faktor ini menjadi faktor penentu yang apabila ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah.

Fenomena yang terjadi pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah adalah dalam praktik kerjanya sering kali melebihi dari sistem kerja karena adanya karyawan yang secara mendadak cuti atau tidak dapat kerja pada jam kerja disebabkan adanya kepentingan lain di luar perusahaan ataupun keadaan karyawan yang tidak memungkinkan untuk bekerja. Semakin sering terjadi hal yang di atas mengakibatkan tingginya tingkat ketidak disiplin karyawan. Dan bagi karyawan yang relatif rajin masuk kerja, diwajibkan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan di bawah tekanan. Kondisi kerja yang seperti ini mengakibatkan efisiensi terganggu yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Jae (2010) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan dimana faktor-faktor motivasi tersebut diukur melalui faktor intrinsik (kebutuhan prestasi dan kepentingan) dan faktor ekstrinsik (keamanan kerja, gaji, dan promosi). Menurut Afandi (2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau

individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pekerjaan itu sendiri akan mempengaruhi semangat karyawan dalam bekerja. Karena pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai batas kemampuan akan berpengaruh terhadap motivasi karyawan.

Fenomena yang terjadi pada tahun belakangan ini adalah kurangnya semangat kerja yang timbul dari dalam diri karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi yang telah dilakukan oleh PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah kepada karyawannya adalah dengan memberikan motivasi berupa pemberian reward pada karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya, dalam hal ini reward yang dimaksud adalah memberikan jenjang karir atau promosi yang menarik pada pekerjaannya dalam hal ini bagi karyawan yang berprestasi diberikan kesempatan untuk dapat di promosikan pada level jabatan yang lebih baik dari yang sebelumnya. PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah pun menerapkan pemberian bonus berupa fee dari hasil produksi yang baik dan mencapai target yang berhasil dilakukan karyawan. Akan tetapi, dalam menjalankan tugasnya masih saja terdapat masalah motivasi yang terjadi pada karyawannya. Motivasi yang terdapat pada karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah rendah, hal tersebut tercermin dari tidak adanya tingkat antusiasme atau balas jasa dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat antusiasme yang dimaksud adalah semangat yang ada di dalam diri karyawan untuk tetap menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya. Tidak adanya inisiatif dan usaha untuk meneruskan tugasnya, dalam hal ini karyawan hanya terfokus pada pimpinan dan selalu menunggu perintah dari pimpinan untuk bergerak tanpa adanya kesadaran akan deskripsi kerja yang telah diberikan sehingga karyawan kerap

kali melakukan keterlambatan deadline kerja yang berakhir pada kehilangan pekerjaan. Selain itu Fasilitas kerja yang terlihat belum memenuhi standar kerja yang ada . Telihat dari kurang nya jumlah computer yang ada didalam perusahaan, bahkan banyaknya peralatan perusahaan yang sudah tidak dapat berfungsi dengan baik. Seperti alat penimbang sawit yang sudah tua dan rusak. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi luar diri dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas kerja.

Selain motivasi intrinsik motivasi ekstrinsik juga terdapat beberapa masalah seperti gaji karyawan yang sering tertunda. Padahal gaji merupakan factor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Karena ketika karyawan merasa kebutuhan mereka terpenuhi maka karyawan akan termotivasi untuk menjalankan tugasnya dengan semaksimal mungkin. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dengan kata lain motivasi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Pendapat ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan Hartati Dyah Wahyuningsih dan Yudo Kusworo, (2020) yang meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan menemukan hasil positif signifikan. Begitu halnya dengan Dedy Darmawan, (2019) menemukan pengaruh signifikan positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada lingkungan kerja. Baik lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada disekitar karyawan sangat lah penting bagi karyawan karena akan menunjang kegiatan bekerja bagi seluruh karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik seperti lampu penerangan tempat kerja kelengkapan alat pekerjaan dan lingkungan kerja non fisik seperti frustasi dan hubungan dengan rekan kerja atau atasan. Menurut Afandi

(2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Didalam perusahaan lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dan harus diperhatikan apalagi di masa pandemic seperti sekarang ini. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan baik, maka kinerja yang dihasilkan karyawan tentunya akan meningkat, begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja fisik yang ada disekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan kinerja yang dihasilkan karyawan menurun.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik yang dinilai tidak nyaman dan kurang memadai, yakni polusi udara yang berasal dari corong pabrik saat mengolah kelapa sawit walaupun ada penyaring udara namun ini belum maksimal sehingga menyebabkan gangguan fisik karyawan seperti mata pedih dan gangguan pernafasan. Mengingat di masa pandemic daya tahan tubuh karyawan menjadi hal yang perlu diperhatikan. Selain itu pencahayaan di ruang kerja pun dirasa belum maksimal, dimana desain tata cahaya di dalam ruangan, tidak mempertimbangkan intensitas sinar matahari yang masuk kedalamnya hal tersebut mengakibatkan mata mudah lelah dan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, Hal ini disebabkan ruangan kerja didesain tanpa jendela. Kondisi lingkungan kerja perlu mendapat perhatian dari pihak perusahaan, karena ini sangat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Selain lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan bawahan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Terkait dengan lingkungan kerja non fisik yang terjadi pada PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah adalah

struktur tugas yang tidak sesuai dengan jobdesk pekerjaannya dimana karyawan yang di bagian penyortir buah diperintahkan untuk mengerjakan pekerjaan lain seperti di bagian administrasi dikarenakan pada saat buah perusahaan kekurangan karyawan pada saat musim banyak buah sawit. Dan hubungan yang kurang baik serta system pengawasan dari atasan juga di rasa kurang baik karena menyebabkan banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam bekerja karena kurangnya arahan dari atasan.

Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan merasa lebih semangat untuk bekerja karena mereka merasa nyaman dan kebutuhannya terpenuhi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Rizka R, (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan penelitian Risky Nur Adha, Nurul Komariah, Achmad Hasan Universitas Muhammadiyah Jember, (2019) dengan hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dinas social kabupaten Jember.

Sehingga dari uraian ini secara teori dan logika variabel dimaksud berkaitan dengan kinerja Karyawan di era covid seperti sekarang ini. Dilatar belakangi oleh pernyataan diatas, penulis akan mencoba meneliti tentang kinerja karyawan dengan judul : “ PERAN MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA COVID-19 “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian?
3. Bagaimana Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kriya Swarna Pubian.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini *Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan*.

1.3.3 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu yang dilaksanakan dalam penelitian ini yaitu selama bulan Januari 2021 sampai dengan ACC cetak Skripsi.

1.3.4 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini adalah PT. Kriya Swarna Pubian.

1.3.4 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah Sumber Daya Manusia yang meliputi Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.
2. Untuk menguji Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.
3. Untuk menguji Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis atau peneliti, pembaca, dan pihak lain yang berkepentingan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan informasi dan gambaran evaluasi serta untuk mengetahui apakah yang perlu ditingkatkan bagi perusahaan dalam membangun kinerja karyawan di era covid-19.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini begitu bermanfaat dalam mengaplikasikan teori-teori MSDM yang sudah dapat ketika kuliah, sehingga dengan penelitian ini peneliti dapat mengerti dan paham mengenai dunia MSDM terutama pengaruh mengenai Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kriya Swarna Pubian di masa pandemi covid-19 seperti sekarang ini.

3. Bagi Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tambahan koleksi penelitian di perpustakaan Intitut informatika dan bisnis darmajaya

sehingga dapat dijadikan perbandingan dan referensi untuk mahasiswa dan mahasiswi yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

1.4 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori-teori yang relevan yang memuat tentang Theory Para Ahli, penelitian terdahulu, kerangka teori, kerangka pemikiran, dan pengembangan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, uji persyaratan instrument, metode analisis data dan hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi deskripsi data, hasil persyaratan instrument, hasil uji persyaratan analisis data, hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan tentang rangkuman berdasarkan dari hasil pembahasan dan data yang diperoleh dari hasil penelitian, memberikan saran dan perbaikan bagi pihak bersangkutan dan pihak pembaca umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Kinerja di definisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan di dalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Para ahli juga mendefinisikan kinerja karyawan sebagai berikut:

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral etika.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Rivai (2012:309) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Simanjuntak (2010:1) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari beberapa pendapat pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau perusahaan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Pandangan teori konvergensi dari William Stren bahwa fakto-faktor penentu prestasi kerja individu adalah factor individu, factor lingkungan kerja dan factor budaya kerja organisasinya.

1. Factor individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Factor lingkungan kerja. Factor lingkungan kerja organisasi atau perusahaan sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Factor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relative memadai.

3. Factor budaya kerja. Factor budaya kerja sangat berperan bagi individu atau karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Karena dengan budaya kerja yang baik tentu hasil dari kerja karyawan juga baik. Budaya kerja yang dimaksud seperti budaya karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai tugasnya, budaya jujur dalam bekerja, budaya bertanggung jawab terhadap pekerjaan, budaya menjaga kebersihan meja kerja dan budaya untuk berkomitmen terhadap pekerjaannya.

2.1.3 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas Hasil Kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran kerja yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin Kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Teori Motivasi

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang – orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Ada beberapa ahli yang menyimpulkan motivasi antara lain :

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Effendi yang dikutip oleh Manullang (2012:193) mengemukakan bahwa motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan pada seseorang atau

diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jadi motivasi berarti membangkitkan seseorang atau diri sendiri untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu kepuasan dan tujuan.

Menurut Sutrisno (2011:109) Motivasi adalah suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang.

Pengertian motivasi seperti dikemukakan oleh Wexly & Yulk (1997) dalam Sutrisno (2011:110) adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja.

Sedangkan menurut Moekjat (2010:45) bahwa motivasi yaitu dorongan/menggerakkan, sebagai suatu perangsang dari dalam , suatu gerak hati yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu.

Dari penjelasan diatas synopsis yang didapat motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Dasar pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu factor penentu keberhasilan suatu organisasi.

2.2.2 Teori Motivasi

A.A Anwar PM mengemukakan pembagian teori motivasi sebagai berikut:

1.) Teori Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.

2.) Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. Relatedness needs. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Growth needs. Kebutuhan untuk meningkatkan dan mengembangkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

3.) Teori Insting

Teori insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4.) Teori Drive

Konsep *drive* menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan tindakan.

5.) Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan ini lebih memfokuskan pada pikiran nyata seseorang pegawai daripada insting atau habit.

2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2011:116) Motivasi sebagai psikologi mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :

- a. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri pegawai) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain :
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervisi yang baik
 - 4) Adanya jaminan pekerjaan
 - 5) Status dan tanggung jawab
 - 6) Peraturan yang fleksibel
- b. Factor internal (berasal dari dalam diri pegawai) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain :
 - 1) Keinginan untuk dapat hidup
 - 2) Keinginan untuk dapat memiliki
 - 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 - 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 - 5) Keinginan untuk berkuasa.

2.2.4 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Affandi (2018:29) menyebutkan beberapa indicator dari motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja adalah dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalkan dengan adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai sebagainya. Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut :

Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2012:11) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga

waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Affandi (2018:66) menyatakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

- a. Bangunan dan tempat kerja
- b. Ruang kerja yang lapang
- c. Ventilasi udara yang baik
- d. Tersedianya tempat ibadah
- e. Tersedianya sarana angkutan pegawai.

Menurut Affandi (2018:66) menyatakan secara umum lingkungan kerja fisik Dan lingkungan kerja psikis.

- a. Faktor Lingkungan Kerja Fisik. Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa factor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi dilingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang meliputi :
 - 1) Rencana ruang kerja
 - 2) Rencana pekerjaan
 - 3) Kondisi lingkungan kerja
 - 4) Tigtat visual privacy dan acoustical privacy,
- b. Faktor Lingkungan Kerja Psikis. Menurut Afandi (2018:67) menyatakan bahwa factor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan social dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :
 - 1) Pekerjaan yang berlebihan
 - 2) System pengawasan yang buruk

- 3) Frustrasi, frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan
- 4) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.3.3 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Affandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Bunyi mesin pabrik
4. Suhu udara
5. Kelembapan udara

b. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Pekerjaan yang berlebihan
2. System pengawasan
3. Frustrasi
4. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk
5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

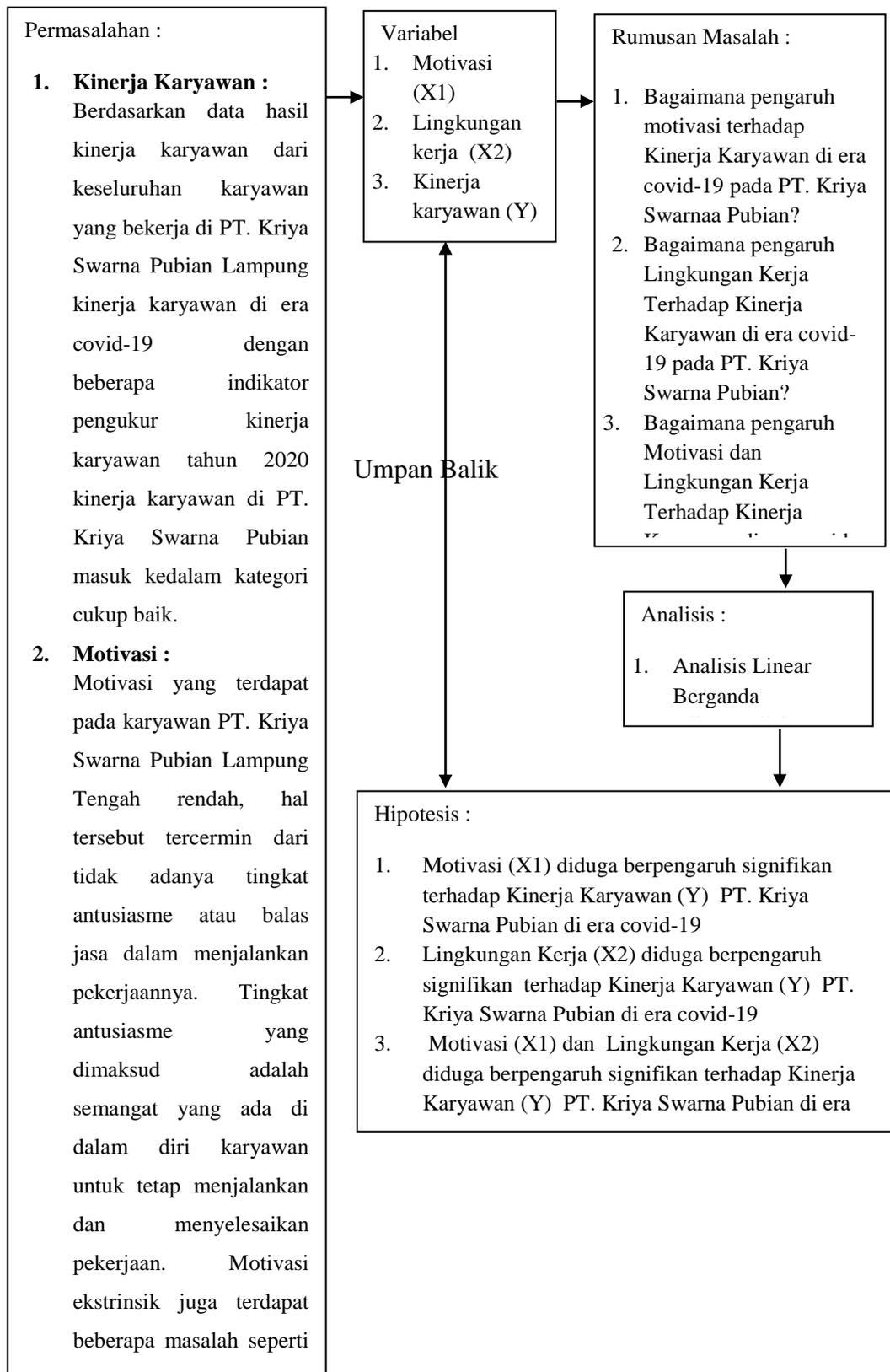
| Nama Penulis | Judul Penelitian | Alat Ukur | Hasil penelitian |
|---|---|---|---|
| Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, Universitas Muhammadiyah Jember, (2019) | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. | Variabel independent : Lingkungan kerja, Budaya Kerja dan motivasi Variabel dependent : Kinerja karyawan | Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan, Budaya Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinas social kabupaten jember. |
| Rizka R, (2018) | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau | Variabel independent : Lingkungan kerja dan motivasi Variabel dependent : Kinerja pegawai | Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. |

| | | | |
|--|--|---|--|
| <p>Hartati Dyah Wayuningsih dan Yudo Kusworo, (2020)</p> | <p>Kajian Peran Motivasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Pergudangan Dan Aneka Usaha “Pedaringan” Kota Surakarta</p> | <p>Variabel independen : Motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, komitmen Dependen : Kinerja</p> | <p>Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada perumda pergudangan, komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, secara bersama-sama meliputi variabel motivasi, komunikasi, lingkungan kerja, komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai</p> |
| <p>Yuan Badrianto & Muhammad ehksan, (2019)</p> | <p><i>The Effect Of Work Environment And Motivation On Employee Performance Of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang</i></p> | <p><i>Variabel independen : Work employee Variabel, motivation dependen : Employee performance</i></p> | <p><i>Analysis of the variabels that effect employee performance shows that the eork environment variabel does not have a positive relationship with employee performance.</i></p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| <p><i>Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katjian Sarjana, Dan Rachmad Gunawan, (2014)</i></p> | <p><i>The Effect Of Work Environment, Leadership Style, And Organizational Culture Towards Job Satisfaction And Its Implecation Towards Employee Performance In Parador Hotels And Resort, Indonesia (2014)</i></p> | <p><i>Variabel independen : work environment, leadership style, organization al culture, job satisfaction Variabel dependent : Employee performance</i></p> | <p><i>Leadership style is the most positif and significant effect on the employee performance at parador hotels and resorts, organizational culture brings positive and significant effect on the job satisfaction at the parador hotels and resorts, work environment has a positive and significant effect towards employee job satisfaction at parador hotels and resort, organizationa culture, work environment, and job satisfaction give a positive effect on employee performance but it is not really signifikan.</i></p> |
|--|---|---|--|

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian adalah suatu model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beberapa factor yang akan diidentifikasi sebagai suatu permasalahan. Kerangka pemikiran penelitian ini mengidentifikasi hubungan antar variabel serta pengaruhnya. Tujuan kerangka pemikiran menjelaskan konsep atau variabel dalam penelitian dan mengembangkan model konseptual yang memberikan reprints dari teori yang ada.



Gambar 2.1 kerangka teori

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis menurut dantes (2012:164) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data tau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Hipotesis juga merupakan penuntun bagi peneliti dalam menggali data yang di inginkan. Dalam penelitian ini hipotesis yang di pakai adalah:

Pengaruh Peran Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Covid-19

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di era covid-19 karena dengan motivasi yang buruk tentu semangat kerja karyawan menurun sehingga berdampak pada kinerja karyawan di era covid-19. Dengan demikian perusahaan harus dapat memotivasi karyawan nya dengan baik. Karena motivasi karyawan baik akan memberikan hasil kinerja yang baik begitu pula sebaliknya apabila motivasi karyawan buruk maka hasil kinerja karyawan pun kurang baik. Afandi (2018) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Penelitian yang dilakukan oleh dedy darmawan (2019) bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protocol di seketariat daerah kabupaten paser. Dengan demikian, berdasarkan pembahasan sebelumnya kita dapat merumuskan hipotesis pertama yaitu:

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja(X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19.

Pengaruh Peran Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di EraCovid-19

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di era covid-19. Baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik mereka saling berkaitan. Dengan lingkungan yang menyenangkan akan berdampak pada kinerja yang lebih baik dan apabila lingkungan kerja tidak baik akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan di era covid-19. Lingkungan kerja menurut Afandi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya.

Penelitian yang di lakukan oleh Hartati Wahyu Diah Ayu Ningsih menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. . Dengan demikian, berdasarkan pembahasan sebelumnya kita dapat merumuskan hipotesis kedua yaitu :

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19.

Pengaruh Peran Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Covid-19

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Sedarmayanti dalam Susanti (2015:9) tentang definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh dedy darmawan (2019) bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bagian humas dan protocol di seketariat daerah kabupaten paser. Artinya jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan penelitian yang dilakukan oleh hartati wahyu diah ayu ningsih menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya jika lingkungan kerj yang ada baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

H3 : Diduga ada pengaruh antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dengan kinerja Karyawan(Y) di era covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Secara garis besar, penelitian digolongkan menjadi dua macam yaitu penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Namun dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif (Quantitative Research) merupakan penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif dimana data kuantitatif merupakan data-data yang berbentuk angka atau bilangan. Penelitian ini mengenai Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja pada era covid-19 terhadap Kinerja Karyawan PT. Kriya Swarna Pubian. Penelitian Asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dilihat dari penelitian ini tentu memiliki tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dan tergolong jenis penelitian asosiatif kausal. Karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yaitu Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di era Covid-19.

Pengumpulan data menggunakan Kuesioner yang akan disebarakan kepada karyawan PT. Kriya Swarna Pubian dengan pengambilan sampel kepada responden yaitu karyawan PT. Kriya Swarna Pubian yang sebanyak 53 orang dan kemudian diharapkan masing-masing responden menjawab pertanyaan dalam kuesioner tersebut menurut pendapat dan persepsi sendiri. Tehnik analisis data menggunakan analisis linear berganda pada program SPSS 20 dan Pengujian hipotesis menggunakan uji hipotesis parsial (Uji T) dan simultan (Uji f).

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama. Menurut Sugiyono (2016) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Penelitian dalam hal ini data yang diperoleh berupa hasil jawaban pada kuisisioner penelitian yang diberikan pada karyawan. Penelitian primer membutuhkan data atau informasi dari sumber pertama, biasanya kita sebut dengan responden. Data atau informasi diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuisisioner atau lisan dengan menggunakan metode kuisisioner. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuisisioner yang diberikan kepada responden yakni karyawan di PT. Kriya Swarna Pubian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Menurut anwar sanusi (2011) Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara survey, cara observasi, dan cara dokumentasi.

3.3.1 Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode yang di gunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik penelitian lapangan. Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data data yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

1. Kuisisioner

Adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Kuisisioner ini diberikan kepada karyawan PT. Kriya Swarna Pubian.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (1,2,3,4,5). Dalam skala likert terdapat pertanyaan dimana setiap item pernyataan di sediakan 5 jawaban. Dalam penentuan skor nilai, penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut sugiyono (2014:107), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena social. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negative yang dapat berupa kata kata antara lain:

Tabel 3. 1
Skala Likert

| Kriteria Jawaban | Skor |
|---------------------------|-------------|
| SS = Sangat Setuju | Skor 5 |
| S = Setuju | Skor 4 |
| C = Cukup | Skor 3 |
| TS = Tidak Setuju | Skor 2 |
| STS = Sangat Tidak Setuju | Skor 1 |

Sumber: Sugiyono 2011:94 diolah

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2015:115) pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kriya Swarna Pubian yang berjumlah 114 orang. Namun dalam konteks ini yang dijadikan sampel merupakan karyawan yang bekerja didalam ruangan.

3.4.2 Sampel

Pengertian Sampel Sugiyono (2015:116) adalah “Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Menurut Arikunto (2010:134) Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* adalah metode pengumpulan sampel yang tidak memberi peluang kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau populasi anggota untuk dipilih. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *stratified random sampling* teknik yang penentu sampel berdasarkan strata. Dan pengambilan sampel ini menggunakan rumus *Slovin*:

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

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Jumlah Populasi Sampel

E = Error, atau tingkat kesalahan 10%

Berdasarkan rumus diatas, maka besarnya sampel yang harus diambil adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{(1+Ne^2)} \\ &= \frac{114}{1+114(0.1)^2} \\ &= \frac{114}{1+ 1,14} \\ &= 53,27 \text{ di bulatkan menjadi } 53 \end{aligned}$$

Maka sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sejumlah 53 orang. Dengan demikian teknik sampling yang digunakan adalah *stratified*

random sampling, yaitu pemilihan sampel secara acak dan berstrata secara proposional. Berikut adalah daftar sampel dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada table 3.2

Tabel 3.2
Kriteria Sampel Penelitian Dengan Menggunakan Stratified Random Sampling

| Bagian | Jumlah Populasi (Orang) | Perhitungan Sampel | Jumlah Sampel (Orang) |
|--------------------------------|--------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| Staf pemasaran | 10 | $10/114 \times 53 = 4,64$ | 5 |
| Staf Keuangan | 12 | $12/114 \times 53 = 5,57$ | 6 |
| Staf SDM | 10 | $10/114 \times 53 = 4,64$ | 5 |
| Administrasi | 10 | $10/114 \times 53 = 4,64$ | 5 |
| Bagian Teknologi dan informasi | 7 | $7/114 \times 53 = 3,25$ | 3 |
| Bagian Produksi | 30 | $30/114 \times 53 = 13,9$ | 14 |
| Bagian Laboratorium | 13 | $13/114 \times 53 = 6,04$ | 6 |
| Bagian Penyortir Buah | 18 | $18/114 \times 53 = 8,36$ | 9 |
| Jumlah | | | 53 |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kriteria sampel yang diambil merupakan karyawan PT. Kriya Swarna Pubian dari 8 bagian. Terdapat lima responden dari bagian staf pemasaran, enam responden dari bagian staf keuangan, lima responden dari staf SDM, lima responden dari bagian administrasi, tiga responden dari bagian teknologi dan informasi, empat belas responden dari bagian produksi, enam responden dari bagian laboratorium, dan sembilan responden dari bagian penyortir buah. Responden yang di pilih merupakan karyawan dengan kriteria minimal lulusan SLTA/Sederajat.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), pengertian variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel terikat (Variabel Independent) variabel ini mempengaruhi variabel lainnya.

3.5.1 Variabel bebas (X)

Variabel bebas Menurut Sugiyono (2015:59) pengertian variabel bebas yaitu “Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent (terikat).” Dalam hal ini variabel bebas yang akan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti yaitu.

3.5.1.1 Motivasi (X1)

Menurut Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

3.5.1.2 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

3.5.2 Variabel Terikat

3.5.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Variabel tidak bebas/dependent (variabel Y) Menurut Sugiyono (2012:59) pengertian variabel terikat yaitu: “Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.” Dalam hal ini variabel yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti adalah Kinerja (Y) adalah kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, dalam Bryan 2014:05).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang di teliti. Dalam Riduwan dan Kuncoro (2016) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel.

Tabel 3.3

Definisi Operasional Variabel

| Variabel | Definisi Konsep | Definisi Operasional | Indicator | Keterangan |
|----------------------|---|--|---|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang tidak melanggar hokum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. | Kinerja karyawan adalah hasil dari sasaran organisasi telah dicapai secara konsisten dengan cara yang efektif dan efisien oleh manajemen perusahaan. | a. Kuantitas b. Kualitas c. Efisiensi d. Disiplin e. Inisiatif f. Ketelitian g. Kepemimpinan h. Kejujuran i. Kreativitas | Likert |
| Motivasi (X1) | Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keihklasan, senang hati dan sungguh-sungguh. | Sintesis yang didapat bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi | Intrinsik a. Balas jasa b. Kondisi Kerja c. Fasilitas Kerja d. Prestasi Kerja e. Pengakuan Dari atasan f. Pekerjaan itu sendiri Ekstrinsik a. Jenis Pekerjaan b. Kelompok Kerja c. Organisasi | Likert |

| | | | | |
|----------------------|---|---|---|--------|
| | | | d. Gaji | |
| Lingkungan Kerja(X2) | Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. | Lingkungan Kerja adalah yang berada di luar maupun dalam perusahaan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak pada kegiatan perusahaan dan dapat menciptakan peluang atau ancaman bagi perusahaan. | Fisik a. Lampu b. Jendela c. Bunyi mesin d. Suhu udara e. Kelembaban udara Non fisik a. Pekerjaan yang berlebihan b. System pengawasan c. Frustrasi d. Perubahan dalam segala hal e. Hubungan antar individu | Likert |

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Suharsimi, 2016). Suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Untuk mengukur validitas digunakan rumus korelasi product moment yang dikemukakan Arikunto (2015).

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel

N = Jumlah Sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

1. Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.
Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.
2. Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.
Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.
3. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS
(*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Realibilitas instrument menggambarkan pada kemantapan alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk meramalkan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Untuk mengukur ketepatan alat ukur, digunakan pengujian kereliabilitas menunjuk pada tingkat keandalan sesuatu. Untuk mengukur tingkat reliabilitas kuisisioner digunakan rumus Cronbach Alpha 0.05, Arikunto (2015).

Uji reliabilitas menggunakan rumus alphacronbach yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reabilitas instrumen
 $\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item
 k = Banyaknya soal
 σ_t^2 = Varians total

Selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai r alpha indeks kolerasi :

Tabel 3.4
Interpretasi nilai r

| Interval koefisien | Interpretasi |
|--------------------|---------------|
| 0,800 – 1,00 | Tinggi |
| 0,600 – 0,800 | Cukup |
| 0,400 – 0,600 | Agak rendah |
| 0,200 – 0,400 | Rendah |
| 0,000 – 0,200 | Sangat Rendah |

Sumber :Sugiyono (2013)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Ada beberapa uji linieritas yang dapat dilakukan salah satunya dengan compare means.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. H_0 : model regresi berbentuk linier.
 H_a : model regresi tidak berbentuk linier.
2. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka H_0 ditolak. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka H_0 diterima.
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20).

3.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya. Dalam analisis regresi berganda, maka akan terdapat dua atau lebih variabel bebas atau variabel independen yang diduga akan mempengaruhi variabel tergantungnya. Pendugaan tersebut akan dapat dipertanggung jawabkan apabila tidak terjadi adanya hubungan yang linier diantara variabel-variabel independen.

Kriteria pengujian:

1. H_0 : tidak terdapat hubungan antar variabel independen.
 H_a : terdapat hubungan antar variabel independen.
2. Jika nilai $VIF \geq 10$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai $VIF \leq 10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
3. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinieritas.
 Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinieritas.
4. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS (Statistical Program and Service Solution seri 20).

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaanya, yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebasnya (X) dua atau lebih. Analisis regresi ganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja
 X1 = Motivasi Kerja
 X2 = Lingkungan Kerja
 a = Konstanta
 b1, b2 = Koefisien regresi

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- 1 Ho :Tidak ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y. Ha : Ada hubungan antara variabel X dengan variabel Y.
- 2 Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak. Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima.
- 3 Pengujian regresi linier berganda dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.10 Pengujian Hipotesis

Istilah hipotesis berasal dari bahasa Yunani yang mempunyai dua kata “hupo” artinya sementara dan “thesis” artinya pernyataan atau teori. Menurut Dantes (2012:164) hipotesis adalah praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh melalui penelitian. Menurut Anuar Sanusi (2017, p.144) uji t yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Selanjutnya Dantes (2012:16). Untuk menguji hipotesis menggunakan uji T. Uji T ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan uraian kerangka teori dan pengertian-pengertian yang telah dikemukakan maka hipotesis yang diajukan penulis adalah sebagai berikut:

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table atau dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung, proses uji t identic dengan uji F (dilihat perhitungan SPSS pada Coefficient Regresion Full Model/Enter).

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Motivasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Ha : Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Ha : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ maka H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{table}$ maka H_0 diterima.
- c. Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.
- d. Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan (uji F) dikenal dengan uji serentak atau uji model / uji anova, yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik / signifikan atau tidak baik / non signifikan.

Uji F : Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Ho : Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Ha : Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak.
2. Menentukan nilai titik kritis untuk F table pada $df_1 = k-1$ dan $df_2 = n-k$.
3. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig.) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai sig $> 0,05$ maka H_0 diterima.
4. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah berjumlah 53 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

4.1.1.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.1
JENIS KELAMIN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| LAKI-LAKI | 28 | 52.8 | 52.8 | 52.8 |
| Valid PEREMPUAN | 25 | 47.2 | 47.2 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan table 4.1 mengenai jenis kelamin responden laki-laki sebanyak 28 orang atau 52,8% dan perempuan sebanyak 25 orang atau 47,2%.

4.1.1.2 Pendidikan

Untuk mengetahui Pendidikan responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2

PENDIDIKAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| SLTA | 36 | 67.9 | 67.9 | 67.9 |
| Valid DIPLOMA/SARJA NA | 17 | 32.1 | 32.1 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan table 4.2 tentang pendidikan responden menunjukkan karyawan yang menjadi responden dengan pendidikan SLTA sebanyak 36 orang atau 67,9% dan responden dengan pendidikan Diploma atau Sarjana sebanyak 17 orang atau sebanyak 32,1%.

4.1.1.3 Status Perkawinan Responden

Untuk mengetahui status perkawinan responden dapat di lihat dari table berikut :

Tabel 4.3

STATUS PERKAWINAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| MENIKAH | 25 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| Valid BELUM MENIKAH | 28 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Berdasarkan table 4.3 bahwa responden yang sudah menikah sebanyak 25 orang atau 47,2% dan responden yang belum menikah sebanyak 28 atau 52,8%.

4.1.1.4 Lama Kerja Responden

Untuk mengetahui lama kerja responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4

| LAMA BEKERJA | | | | |
|-----------------------------------|---------------|---------|------------------|-----------------------|
| | Frequenc y | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| ANTARA 1 BULAN - 1 TAHUN | 20 | 37.7 | 37.7 | 37.7 |
| Valid ANTARA 1 TAHUN - 2 TAHUN | 20 | 37.7 | 37.7 | 75.5 |
| LEBIH DARI 2 TAHUN | 13 | 24.5 | 24.5 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : diolah tahun 2021

Berdasarkan table 4.4 tentang lama bekerja responden dapat kita lihat bahwa responden yang bekerja antara 1 bulan sampai 1 tahun sebanyak 20 responden atau 37,7% dan responden yang bekerja antara 1 tahun sampai 2 tahun sebanyak 20 orang atau 37,7% sedangkan responden yang bekerja lebih dari 2 tahun sebanyak 13 orang atau 24,5%.

4.1.2 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan skor tertinggi di tiap pertanyaan adalah “5” dan skor terendah adalah “1”. Dengan jumlah responden sebanyak 53 orang maka :

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Range Skor}}$$

$$\text{Range tertinggi} : 53 * 5 = 265$$

Range terendah : $53 \cdot 1 = 53$

Sehingga range untuk hasil survey yaitu : $\frac{265-53}{5} = 42,2$

Table 4.5

Range skor

| Nilai | Kategori |
|-----------|---------------|
| 53 – 95 | Sangat Rendah |
| 96 – 138 | Rendah |
| 139 – 180 | Cukup |
| 181 – 222 | Tinggi |
| 223 – 264 | Sangat Tinggi |

4.1.3 Karakteristik Jawaban Responden

Hasil karakter jawaban responden tentang variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta perhitungan skor variabel independen (X).

4.1.3.1 Variabel Motivasi

Tabel 4.6

Variabel Motivasi

| No | Pertanyaan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Skor |
|----|--|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | . Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya meski dimasa pandemic covid-19. | 11 | 20,8 | 24 | 45,3 | 14 | 26,4 | 4 | 7,5 | 0 | 0 | 201 |
| 2 | Saya tetap mendapat jaminan asuransi keselamatan di masa pandemic. | 14 | 26,4 | 22 | 41,5 | 13 | 24,5 | 3 | 5,7 | 1 | 1,9 | 204 |
| 3 | Pekerjaan yang tidak memberatkan saya selama pandemic covid-19. | 10 | 18,9 | 18 | 34 | 20 | 37,7 | 2 | 3,8 | 3 | 5,7 | 192 |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah di | 11 | 20,8 | 21 | 39,6 | 17 | 32,1 | 3 | 5,7 | 1 | 1,9 | 200 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|-------|
| | tentukan pimpinan selama pandemic. | | | | | | | | | | | |
| 5 | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja di masa pandemic. | 15 | 28,3 | 29 | 54,7 | 6 | 11,3 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 | 214 |
| 6 | Pekerjaan saya tidak memberatkan saya selama pandemic. | 14 | 26,4 | 15 | 28,3 | 13 | 24,5 | 10 | 18,9 | 1 | 1,9 | 190 |
| 7 | Pekerjaan saya selama pandemi sudah sesuai dengan tugas saya. | 13 | 24,5 | 29 | 54,7 | 9 | 17 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 212 |
| 8 | Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak meski ada wabah covid-19. | 12 | 22,6 | 18 | 34 | 13 | 24,5 | 9 | 17 | 1 | 1,9 | 172 |
| 9 | Organisasi yang baik dan system kekeluargaan begitu diterapkan | 16 | 30,2 | 24 | 45,3 | 11 | 20,8 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 213 |
| 10 | Gaji yang sesuai dan tepat waktu dalam pemberiannya. | 10 | 18,9 | 23 | 43,4 | 15 | 28,3 | 5 | 9,4 | 0 | 0 | 197 |
| | JUMLAH SKOR | | | | | | | | | | | 1.995 |
| | RATA-RATA SKOR | | | | | | | | | | | 199,5 |

Sumber: Data primer (Kuisoner), diolah 2021

Pada table responden pertanyaan mengenai motivasi kerja, skor rata-rata adalah 199,5 yang menunjukkan bahwa termasuk range skor tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi motivasi PT. Kriya Swarna Pubian memiliki motivasi yang tinggi namun demikian motivasi belum optimal maka dari itu perlu di tingkatkan.

4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4.7
Lingkungan Kerja

| No | Pertanyaan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Skor |
|----|--|----|------|----|------|----|------|----|-----|-----|-----|-------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan baik meski selama pandemic. | 9 | 17 | 20 | 37,7 | 20 | 37,7 | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 | 191 |
| 2 | Suasana kerja menjadi lebih nyaman karena sirkulasi udara berjalan dengan baik selama pandemic. | 16 | 30,2 | 25 | 47,2 | 8 | 15,1 | 3 | 5,7 | 1 | 1,9 | 211 |
| 3 | Bunyi mesin yang tidak terlalu bising dari ruang kerja tidak mengganggu saya selama bekerja dimasa pandemic. | 14 | 26,4 | 22 | 41,5 | 14 | 26,4 | 3 | 5,7 | 0 | 0 | 184 |
| 4 | Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja di masa pandemic. Suasana di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya di masa pandemic. | 14 | 26,4 | 22 | 41,5 | 14 | 26,4 | 3 | 5,7 | 0 | 0 | 209 |
| 5 | Suasana di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya di masa pandemic. | | 15,1 | 19 | 35,8 | 21 | 39,6 | 4 | 7,5 | 1 | 1,9 | 186 |
| 6 | Kondisi kerja yang tidak pasti selama bekerja di masa pandemic. | 21 | 39,6 | 19 | 35,8 | 10 | 18,9 | 3 | 5,7 | | | 217 |
| 7 | Pengawasan atasan terhadap karyawan harus diperhatikan dengan baik selama pandemic. | 15 | 28,3 | 26 | 49,1 | 10 | 18,9 | 2 | 3,8 | | | 213 |
| 8 | Pekerjaan yang berlebihan memicu frustrasi karyawan dimasa pandemic. | 15 | 28,3 | 19 | 35,8 | 16 | 30,2 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 | 204 |
| 9 | Perubahan shift kerja dan lemburan sering terjadi selama pandemic. | 18 | 34 | 21 | 39,6 | 12 | 22,6 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 214 |
| 10 | Hubungan kurang baik antar karyawan selama pandemic. | 18 | 34 | 21 | 39,6 | 12 | 22,6 | 2 | 3,8 | 0 | 0 | 214 |
| | JUMLAH SKOR | | | | | | | | | | | 2.045 |
| | RATA-RATA SKOR | | | | | | | | | | | 204,5 |

Sumber: Data Primer (Kuisoner), diolah 2021

Berdasarkan table 4.7 jawaban pertanyaan responden pertanyaan mengenai lingkungan kerja skor rata-rata adalah 204,5 yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja termasuk range Tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi lingkungan kerja PT. Kriya Swarna Pubian memiliki lingkungan kerja yang baik dengan skor range yang tinggi. Namun demikian lingkungan kerja lingkungan kerja belum optimal dengan demikian perlu ditingkatkan lagi.

4.1.3.2 Variabel Kinerja Karyawan

Deskripsi jawaban responden variabel dependent dan skor (Y) :

Table 4.8
Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan | SS | | S | | C | | TS | | STS | | Skor |
|----|--|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| 1 | Jumlah produk yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimasa pandemic. | 13 | 24,5 | 25 | 47,2 | 12 | 22,8 | 3 | 5,7 | 0 | 0 | 207 |
| 2 | Meski adanya pandemic saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. | 15 | 28,3 | 29 | 54,2 | 6 | 11,3 | 2 | 3,9 | 1 | 1,9 | 214 |
| 3 | Saya mampu menghasilkan produk yang lebih baik dibanding standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelum masa pandemic. | 10 | 18,9 | 18 | 34 | 19 | 35,8 | 4 | 7,5 | 2 | 3,8 | 189 |
| 4 | Saya begitu memperhatikan waktu dan cara bekerja saya selama pandemic. | 9 | 17 | 20 | 3,7 | 20 | 37,7 | 2 | 3,8 | 2 | 3,8 | 191 |
| 5 | Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan selama masa pandemic. | 15 | 28,3 | 29 | 54,7 | 6 | 11,3 | 2 | 3,8 | 1 | 1,9 | 146 |
| 6 | Saya begitu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan saya dimasa pandemic. | 7 | 13,2 | 16 | 30,2 | 19 | 35,8 | 10 | 18,9 | 1 | 1,9 | 177 |
| 7 | Saya merasa senang karena pimpinan perusahaan selalu memberikan intruksi cara kerja yang baik kepada saya dimasa pandemic. | 13 | 24,5 | 25 | 47,2 | 12 | 22,6 | 3 | 5,7 | 0 | 0 | 207 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----|---|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|-------|
| 8 | Saya melihat pimpinan tetap memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran meski dimasa pandemic. | 7 | 13,2 | 16 | 30,2 | 19 | 35,8 | 10 | 18,9 | 1 | 1,9 | 177 |
| 9 | Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja baik dimasa pandemic maupun tidak. | 16 | 30,2 | 28 | 52,8 | 8 | 15,1 | 1 | 1,9 | 0 | 0 | 218 |
| 10 | Saya selalu cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan saya lakukan di masa pandemic. | 15 | 28,3 | 23 | 43,4 | 12 | 22,6 | 3 | 5,7 | 0 | 0 | 209 |
| | JUMLAH SKOR | | | | | | | | | | | 1,935 |
| | RATA-RATA SKOR | | | | | | | | | | | 193,5 |

Sumber : Data Primer (Kuisoner), Diolah 2021

Berdasarkan table responden mengenai kinerja karyawan skor rata-rata adalah 193,5 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan termasuk range skor yang tinggi. Dengan demikian bahwa kondisi kinerja karyawan di PT. Kriya Swarna Pubian memiliki kinerja yang tinggi namun demikian kinerja karyawan belum optimal maka perlu di tingkatkan lagi.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel X yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur indikator dari pernyataan yang diteliti. Untuk mengukur validitas digunakan nilai korelasi product moment. Jika korelasi product moment antara masing-masing butir pernyataan dengan skor total menghasilkan nilai lebih besar dari r_{tabel} maka item pernyataan tersebut dinyatakan valid, dan

sebaliknya jika nilainya lebih kecil dari r_{tabel} maka item pernyataan disimpulkan tidak valid dalam membentuk variabel. Pengujian dilakukan dengan program SPSS 20.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Motivasi

| Item Pertanyaan | Sig.(1- tailed) | Alpha | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket |
|--------------------|--------------------|-------|---------------------|--------------------|-------|
| Pertanyaan 1 | 0,001 | 0,05 | 0,832 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,021 | 0,05 | 0,650 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,001 | 0,05 | 0,856 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,000 | 0,05 | 0,879 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,000 | 0,05 | 0,877 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,017 | 0,05 | 0,673 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,000 | 0,05 | 0,879 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,014 | 0,05 | 0,687 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,000 | 0,05 | 0,879 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,001 | 0,05 | 0,832 | 0,228 | Valid |

Sumber: Data Diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Motivasi (X_1) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarakan kepada 10 karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah yang bukan termasuk sampel dan hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,228) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,879 pada pertanyaan nomor 4,7 dan pernyataan nomor 9 serta yang paling rendah sebesar 0,650 pada pertanyaan nomor 2. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Motivasi (X_1) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Lingkungan Kerja (X_2).

Table 4.10

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Item Pertanyaan | Sig.(1- tailed) | Alpha | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket |
|--------------------|--------------------|-------|---------------------|--------------------|-------|
| Pertanyaan 1 | 0,000 | 0,05 | 0,877 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,000 | 0,05 | 0,897 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,003 | 0,05 | 0,796 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,021 | 0,05 | 0,650 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,000 | 0,05 | 0,877 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,001 | 0,05 | 0,667 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,018 | 0,05 | 0,861 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,011 | 0,05 | 0,705 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,001 | 0,05 | 0,897 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,000 | 0,05 | 0,861 | 0,228 | Valid |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 10 karyawan di PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah yang bukan termasuk sampel dan hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,228) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,897 pada pernyataan nomor 2 dan pernyataan nomor 9 serta paling rendah sebesar 0,650 pada pernyataan nomor 4. Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) dinyatakan valid.

Berikut hasil pengujian validitas untuk masing-masing item pernyataan pada Kinerja Karyawan (Y) .

Table 4.11
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

| Item Pertanyaan | Sig.(1- tailed) | Alpha | r _{hitung} | r _{tabel} | Ket |
|--------------------|--------------------|-------|---------------------|--------------------|-------|
| Pertanyaan 1 | 0,000 | 0,05 | 0,893 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 2 | 0,000 | 0,05 | 0,893 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 3 | 0,036 | 0,05 | 0,592 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 4 | 0,000 | 0,05 | 0,893 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 5 | 0,000 | 0,05 | 0,893 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 6 | 0,016 | 0,05 | 0,675 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 7 | 0,001 | 0,05 | 0,849 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 8 | 0,001 | 0,05 | 0,838 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 9 | 0,002 | 0,05 | 0,810 | 0,228 | Valid |
| Pertanyaan 10 | 0,003 | 0,05 | 0,760 | 0,228 | Valid |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menampilkan seluruh pernyataan yang disebarkan kepada 10 karyawan PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah yang bukan termasuk sampel dan hasil yang di dapatkan yaitu dari keseluruhan nilai signifikasi lebih kecil dari alpha (0,05) dan dari keseluruhan nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,228) dimana nilai r_{hitung} paling tinggi sebesar 0,893 pada pernyataan nomor 1,2,4 dan 5 dan yang paling rendah sebesar 0,592 pada pernyataan nomor 3.

Dengan demikian dapat disimpulkan dari keseluruhan 10 item pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur apakah alat dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Hasil penelitian uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan koefisien *alpha cronbach* dimana instrument dikatakan reliabel jika memiliki koefisien *alpha*

cronbach = 0,60 atau lebih. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Nilai <i>cronbach's alpha</i> | Reliabilitas |
|----------------------------|-------------------------------|--------------|
| Motivasi (X_1) | 0,933 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja (X_2) | 0,932 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,932 | Reliabel |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Keterangan:

Semua hasil uji reliabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisian alpha yang cukup besar yaitudiatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dan kuisoner adalah reliabel yang artinya bahwa kuisoner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuisoner yang handal dan konsisten.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan program SPSS 20.

Rumusan Hipotesis

H_0 : Model regresi berbentuk linear.

H_a : Model regresi tidak berbentuk linear.

Adapun kriteria pengambilan keputusan yaitu :

Jika probabilitas (sig.) > alpha (0,05) maka Ho diterima.

Jika probabilitas (sig.) < alpha(0,05) maka Ho ditolak.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig. | Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|--------|-------|------------|
| Motivasi (X_1Y) | 0,530 | 0,05 | Linier |
| Lingkungan Kerja (X_2Y) | 41,849 | 0,05 | Linier |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas pada variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (X_1Y) menunjukkan bahwa nilai 0,530 > dari alpha (0,5) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (X_2Y) menunjukkan bahwa nilai 41,849 > dari alpha (0,05) . Dengan Demikian maka Sig. > maka Ho diterima yang menyatakan model regeresi untuk kedua variabel berbentuk linier.

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji ini tidak boleh terdapat multikolinieritas diantara variabel penjelas pada model tersebut yang di indikasikan oleh hubungan sempurna atau hubungan yang tinggi diantara beberapa atau keseluruhan variabel penjelas. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat juga diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolinieritas, sedengkan unsur $(1-R^2)$ di sebut *Collinierty Tolerance*, artinya jika nilai *collinierty tolerance* dibawah 0,1 maka ada

gejala multikolinieritas. Berdasarkan dari pengujian data yang dilakukan diperoleh hasil adalah seperti pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.14

Uji Multikolinieritas

| Variabel | Colinearity Statistics | | Kondisi | Kesimpulan |
|--|------------------------|-------|----------|---|
| | Tolerance | VIF | | |
| Motivasi (X1) Terhadap Lingkungan (X2) | 0,797 | 1,255 | VIF < 10 | Tidak Ada Gejala Multikolinieritas |
| Lingkungan (X2) Terhadap Motivasi (X1) | 0,797 | 1,255 | VIF < 10 | Tidak Ada Gejala Multikolinieritas |

Berdasarkan tabel 4.16 diatas adalah hasil dari perhitungan pada uji *Coefficient* diperoleh nilai VIF pada variabel Motivasi (X1) sebesar $1,255 < 10$ atau nilai *Collinierrity Tolerance* $0,797 > 0,1$, untuk Lingkungan Kerja (X2) nilai VIF sebesar $1,225 < 10$ atau nilai *CollinierrityTolerance* $0,797 > 0,1$. Maka data-data yang diperoleh dari 53 kuesioner jawaban responen yang menjadi sampel dalam penelitian ini bahwa semua variabel independen menyatakan tidak ada gejala Multikolinieritas terhadap variabel dependen.

4.4. Hasil Analisis Data

4.4.1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT Kriya Swarna Pubian.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

| Variabel | B |
|----------------------------|--------|
| Constant (Y) | 1,408 |
| Motivasi (X_1) | 0,986 |
| Lingkungan Kerja (X_2) | -0,024 |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 diatas didapatkan nilai *Coefficients* adalah untuk melihat Persamaan regresi linier berganda.

Persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

Y =

b_1, b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

e_t = Error Term/ unsur kesalahan

$Y = 1,408 + 0,986 (X_1) - 0,024 (X_2)$, artinya:

1. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kinerja Karyawan sebesar 1,408 satu-satuan jika variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja tetap atau sama dengan nol (0).

2. Koefisien regresi X_1

Jika jumlah Kompensasi naik sebesar satu-satuan, maka Kepuasan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,986 satu satuan atau 98,6%

3. Koefisien regresi X_2

Jika jumlah Lingkungan Kerja naik sebesar satu-satuan, maka Kinerja Karyawan akan penurunan sebesar 0,024 satu satuan atau 0,24%.

4.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.16
Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

| R | R Square |
|----------|-----------------|
| 0,995 | 0,989 |

Sumber: Diolah tahun 2021

Berdasarkan table 4.17 nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,995 yang menunjukkan tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dan dependen positif kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi R^2 (R square) sebesar 0,989 menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan di era covid-19 dipengaruhi oleh Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 98,9% sedangkan sisanya 0,011% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain.

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut:

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah uji yang dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini berkaitan dengan terdapatnya pengaruh signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji t.

4.5.1. Hasil Uji Parsial (Uji t) Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (X_1Y)

H_0 : Motivasi (X_1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT Kriya Swarna Pubian.

H_a : Motivasi (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan(Y) di era covid-19 pada PT Kriya Swarna Pubian

Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Tabel 4.17
Hasil Uji T Motivasi (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | T _{Hitung} | T _{Tabel} | Alpha | Simpulan |
|--------------------|---------------------|--------------------|-------|----------------------------------|
| Motivasi (X_1) | 61,337 | 1,679 | 0,05 | Ho ditolak dan Ha Diterima |

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 53-2=51$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,674

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 4.19 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} 61,205 > t_{Tabel} 1,674$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis I : Motivasi (X_1) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 Pada PT. Kriya Swarna Pubian.

4.5.2 Hasil Uji Parsial atau (Uji t) pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawab (X_2 Y)

Ho : Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Ha : Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Jika nilai $sig < 0,05$ maka Ho ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka Ho diterima

Tabel 4.18

Hasil Uji T Lingkungan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | T_{hitung} | t_{tabel} | Alpha | Simpulan |
|----------------------------|---------------------------|--------------------------|--------------|----------------------------|
| Lingkungan Kerja (X_2) | -1.148 | 1,679 | 0,05 | Ho diterima dan Ha ditolak |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Untuk menguji t dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha (5%) dan tingkat derajat kebebasan dk ($dk = 68 - 2 = 66$), sehingga diperoleh t_{Tabel} sebesar 1,674.

Berdasarkan Tabel 4.18 *coefficients* diatas dengan demikian $t_{Hitung} -1.148 < t_{Tabel} 1,674$ yang artinya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Hipotesis II : Lingkungan Kerja (X_2) Tidak Berpengaruh Negative Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

4.5.3. Hasil Uji Simultan (Uji F) Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawandi era covid-19 (X_1X_2Y)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

H_0 : Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

H_a : Motivasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

Motivasi (X_1) Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

Jika nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika nilai $F_{Hitung} < F_{Tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima

Dari hasil pengolahan melalui program SPSS 20 diperoleh data sebagai berikut

Tabel 4.19
Hasil Uji F

| Variabel | F _{Hitung} | F _{Tabel} | Alpha | Simpulan |
|---|---------------------|--------------------|-------|----------------------------|
| Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) | 2322.022 | 3,18 | 0,05 | Ho ditolak dan Ha diterima |

Sumber: Data diolah tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 diatas hasil uji F yang diperoleh nilai F_{Hitung} sebesar 2322.022 sedangkan F_{Tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan $df_1 = k-1$ ($3-1=2$) dan df_2 $n-k$ ($53-2=51$) adalah 3,18. Jadi nilai $F_{Hitung} > F_{Tabel}$ yaitu $2322.022 > 3,18$ Maka H_0 yang diajukan ditolak dan H_a diterima.

Hipotesis III : Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Hipotesisi I (Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (X₁Y) di era covid-19)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh dari variabel Motivasi terhadap Kinerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian. Hal tersebut didukung dengan teori Affandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh

sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi yang diberikan haruslah sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan di era covid-19, dengan begitu maka peningkatan kinerja dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Astuti et.al (2018) dengan judul meningkatkan daya saing kinerja karyawan : Motivasi, Kompensasi dan Engagement (PT. So good Food Pesawaran) yang mendapat hasil variabel motivasi kerja (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 7,895 sedangkan nilai t tabel dengan df (df=53-2=51) adalah 1,676 jadi t hitung (7,895) > t tabel (1,676), nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. So Good Food Pesawaran.

4.6.2 Hipotesis II (Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X₂Y) di era covid-19)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Kriya Swarna Pubian. Affandi (2018,p.66) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Lingkungan kerja yang sehat dan baik belum tentu dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan di era covid-19. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agung et.al (2013) dengan judul Pengaruh Kedisiplinan , Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pengajar yang mendapat hasil nilai signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegajar di yayasan pendidikan luar biasa kabupaten demak adalah 0,628 lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pengajar. Hal ini dikarenakan faktanya lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja pada PT. Kriya Swarna Pubian tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada masa pandemic covid-19. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT.

Kriya Swarna Pubian pada masa pandemic sudah terbentuk dengan baik dan sudah sesuai dengan keinginan serta kebutuhan karyawan nya selama pandemic covid-19.

4.6.3 Hipotesisi III (Pengaruh Variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan (X_1X_2Y) di era covid-19)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Kriya Swarna Pubian. Hal tersebut didukung dengan teori tentang Motivasi yang dikemukakan oleh Affandi (2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Serta, Affandi (2018) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diemban kepadanya. Apabila Motivasi diperbaiki maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi bagi karyawan namun hal ini belum tentu membuat kinerja karyawan di PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah pada masa pandemic ini meningkat karena pada faktanya lingkungan kerja pada perusahaan tidak berpengaruh selama masa pandemic ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai peran motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada PT. Kriya Swarna Pubian sebesar 61,337 persen dan sisanya 38,6 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 PT. Kriya Swarna Pubian sebesar -1.148 persen dan sisanya 1,048 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di era covid-19 pada karyawan PT. Kriya Swarna Pubian 2322,022 persen dan sisanya 76 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak PT. Kriya Swarna Pubian Lampung Tengah. sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir variabel terendah dari variabel Motivasi adalah butir soal nomor 3 dan nomor 10 yakni “Pekerjaan saya tidak memberatkan saya selama pandemic” dan “Gaji yang sesuai dan tepat waktu dalam pemberiannya”. Dengan hal ini PT. Kriya Swarna Pubian diharapkan untuk memperhatikan pekerjaan karyawan nya dengan baik dan memberikan gaji tepat dan sesuai demi menunjang kinerja karyawan nya. Sedangkan untuk butir-butir tertinggi dari variabel Motivasi yakni pertanyaan nomor 9 “Organisasi yang baik dan system kekeluargaan begitu diterapkan”. Dengan ini saya memberi saran kepada pihak PT. Kriya Swarna Pubian untuk tetap mempertahankan kebijakan tersebut demi kualitas kerja karyawan nya.
2. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir variabel terendah dari variabel lingkungan kerja adalah nomor 5 yaitu “Suasana di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya di masa pandemic” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Kriya Swarna Pubian. Untuk lebih memberikan suasana lebih nyaman dan sesuai dengan kebutuhan karyawan nya.
3. Berdasarkan hasil kuesioner dan butir-butir variabel terendah dari variabel Kinerja Karyawan adalah nomor 8 yaitu “Saya melihat pimpinan tetap memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran meski dimasa pandemic” maka dari itu peneliti memberi saran kepada pihak PT. Kriya Swarna Pubian. Untuk lebih memperhatikan karyawan yang tidak

disiplin atau melanggar ketentuan agar diberi sanksi yang sesuai dengan demikian dapat memberikan bersemangat lebih karyawan dalam bekerja.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya melakukan sedikit observasi dan wawancara karena terbatasnya waktu penelitian, sehingga disarankan peneliti selanjutnya dapat melakukan observasi dan wawancara lebih mendalam sehingga informasi yang didapat bisa lebih banyak.
2. Responden dalam penelitian ini hanya sebagian karyawan, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas responden penelitian.
3. Variabel dalam penelitian ini hanya mengukur pengaruh terhadap satu variabel yaitu kinerja karyawan, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan dapat memperluas variabel terikat yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nusa Media. Yogyakarta
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management analysis journal*, 1(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2019). The effect of work environment and motivation on employee performance of pt. Hasta multi sejahtera cikarang. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1).
- H. ridjal Samsul.2010. *Teori Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Fahmis Pustaka. Makasar.
- <https://www.kompas.com/tren/read/2020/08/11/102500165/pandemi-covid-19-apa-saja-dampak-pada-sektor-ketenagakerjaan-indonesia-?page=all>.
- IIB Darmajaya, *Petunjuk Penulisan Tugas Akhir/Skripsi, Bandar Lampung. Perguruan Tinggi Informatika & Bisnis Darmajaya Bandar Lampung, 2018*
- P. Robins Stephen. A Judge Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta Selatan.

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Putra, D. A. (2019). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Keong Nusantara Abadi Lampung* (Doctoral Dissertation, Iib Darmajaya).
- Putri, W. I. B. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja Wilayah I Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rizka, R. (2018). *Meningkatkan Daya Saing Kinerja Karyawan: Motivasi, Kompensasi Dan Engagement Pt. So Good Food Bandar Lampung* (Doctoral Dissertation, Iib Darmajaya).
- Septianti, Dian (2016). Pengaruh Penerapan Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor amat. *Jurnal Adminika* Volume, 2(1)
- Sugiyono, (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung*
- Suliyanto 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Wahyuningsih, H. D., & Kisworo, Y. (2020). Kajian Peran Motivasi Komunikasi Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perumda Pergudangan Dan Aneka Usaha

“Pedaringan” Kota Surakarta. *SPEED-Sentra Penelitian Engineering dan Edukasi*, 12(1).

Wibowo, 2017. Edisi kelima. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

Zaenal Mustafa Elqadri, Z., Dewie Tri Wijayati Wardoyo, D., & Priyono, P. (2016). The Influence Of Motivation And Work Environment Of Employees Work Achievement The Office Of The District Of Sampang Regency Pangarengan. *Journal Of Global Economics, Management And Business Research*, 5(4), 233-240.

LAMPIRAN

Bandar Lampung, Febuari 2021

Hal : Mohon Bantuan Pengisian Kuisisioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

di- Tempat.

Dengan Hormat,

Bersama dengan ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada PT. Kriya Swarn Pubian Lampung Tengah, penelitian ini dilakukan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program sarjana di IBI Darmajaya dengan konsentrasi Manajemen SDM tentang **“Peran Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di era covid1-9”**.

Sehubungan dengan maksud diatas saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu atau Saudara/i untuk bersedia mengisi instrumen penelitian ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman yang dimiliki. Instrumen dirancang sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu Bapak/ibu atau saudara/i diharapkan dapat memberikan jawaban sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan sesungguhnya, Demikian permohonan ini saya buat, atas bantuan dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

Nida Amrilla

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Kuisioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban
2. Cara mengisi jawaban dengan memberi tanda centang (√) pada kolom :
 - ❖ Sangat Setuju (SS)
 - ❖ Setuju (S)
 - ❖ Cukup (C)
 - ❖ Tidak Setuju (TS)
 - ❖ Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Apabila Bapak/Ibu merasa jawaban yang anda telah pilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberi tanda sama dengan (=) pada jawaban yan dirasa kurang tepat tersebut, Kemudian berilah tanda (√) pada jawaban yang tepat.
Contoh :

| SS | S | C | TS | STS |
|----|---|---|----|-----|
| ≠ | √ | | | |

KUISONER

Variabel Motivasi Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | C | TS | STS |
|----|---|----|---|---|----|-----|
| | Balas Jasa | | | | | |
| 1 | Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya meski dimasa pandemic covid-19. | | | | | |
| | Fasilitas Kerja | | | | | |
| 2 | Saya tetap mendapat jaminan asuransi keselamatan di masa pandemic. | | | | | |
| | Kondisi Kerja | | | | | |
| 3 | Pekerjaan yang tidak memberatkan saya selama pandemic covid-19. | | | | | |
| | Prestasi Kerja | | | | | |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat sesuai waktu yang telah di tentukan pimpinan selama pandemic. | | | | | |
| | Pengakuan Dari Atasan | | | | | |
| 5 | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja di masa pandemic. | | | | | |
| | Pekerjaan Itu Sendiri | | | | | |
| 6 | Pekerjaan saya tidak memberatkan saya selama pandemic. | | | | | |
| | Jenis Pekerjaan | | | | | |
| 7 | Pekerjaan saya selama pandemi sudah sesuai dengan tugas saya. | | | | | |
| | Kelompok Kerja | | | | | |
| 8 | Saya mempunyai kelompok kerja yang kompak meski ada wabah covid-19. | | | | | |
| | Organisasi | | | | | |
| 9 | Organisasi yang baik dan system kekeluargaan begitu diterapkan | | | | | |
| | Gaji | | | | | |
| 10 | Gaji yang sesuai dan tepat waktu dalam pemberiannya. | | | | | |

Variabel Lingkungan Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | C | TS | STS |
|----|--|----|---|---|----|-----|
| | Lampu | | | | | |
| 1 | Cahaya penerangan (listrik) yang ada memancar dengan baik meski selama pandemic. | | | | | |
| | Jendela Tempat Kerja | | | | | |
| 2 | Suasana kerja menjadi lebih nyaman karena sirkulasi udara berjalan dengan baik selama pandemic. | | | | | |
| | Bunyi Mesin | | | | | |
| 3 | Bunyi mesin yang tidak terlalu bising dari ruang kerja tidak mengganggu saya selama bekerja dimasa pandemic. | | | | | |
| | Suhu Udara | | | | | |
| 4 | Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja di masa pandemic. Suasana di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya di masa pandemic. | | | | | |
| | Kelempaban | | | | | |
| 5 | Suasana di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan saya di masa pandemic. | | | | | |
| | Pekerjaan Berlebihan | | | | | |
| 6 | Kondisi kerja yang tidak pasti selama bekerja di masa pandemic. | | | | | |
| | System Pengawasan | | | | | |
| 7 | Pengawasan atasan terhadap karyawan harus diperhatikan dengan baik selama pandemic. | | | | | |
| | Frustasi | | | | | |
| 8 | Pekerjaan yang berlebihan memicu frustrasi karyawan dimasa pandemic. | | | | | |
| | Perubahan | | | | | |
| 9 | Perubahan shift kerja dan lemburan sering terjadi selama pandemic. | | | | | |

| Hubungan Antar Individu | | | | | | |
|--------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Hubungan kurang baik antar karyawan selama pandemic. | | | | | |

Variabel Kinerja

| No | Pernyataan | SS | S | C | TS | STS |
|---------------------|--|----|---|---|----|-----|
| Kuantitas | | | | | | |
| 1 | Jumlah produk yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimasa pandemic. | | | | | |
| Kualitas | | | | | | |
| 2 | Meski adanya pandemic saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. | | | | | |
| 3 | Saya mampu menghasilkan produk yang lebih baik dibanding standar yang telah ditetapkan perusahaan sebelum masa pandemic. | | | | | |
| Efisiensi | | | | | | |
| 4 | Saya begitu memperhatikan waktu dan cara bekerja saya selama pandemic. | | | | | |
| Disiplin | | | | | | |
| 5 | Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan selama masa pandemic. | | | | | |
| Ketelitian | | | | | | |
| 6 | Saya begitu berhati-hati dalam melakukan pekerjaan saya dimasa pandemic. | | | | | |
| Kepemimpinan | | | | | | |
| 7 | Saya merasa senang karena pimpinan perusahaan selalu memberikan intruksi cara kerja yang baik kepada saya dimasa pandemic. | | | | | |
| 8 | Saya melihat pimpinan tetap memberikan tindakan tegas bagi karyawan yang melakukan pelanggaran meski dimasa pandemic. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|---|--|--|--|--|--|
| Kejujuran | | | | | | |
| 9 | Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam bekerja baik dimasa pandemic maupun tidak. | | | | | |
| Kreativitas | | | | | | |
| 10 | Saya selalu cepat tanggap dengan pekerjaan yang akan saya lakukan di masa pandemic. | | | | | |

TABULASI DATA

| NO | MOTIVASI (X1) | | | | | | | | | | SCORE TOTAL | LINGKUNGAN KERJA (X2) | | | | | | | | | | SCORE TOTAL | KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | | | SCORE TOTAL | |
|----|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|-----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|----------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-------------|----|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 42 | |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 37 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 37 | |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 27 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 26 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | |
| 6 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 32 | |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 34 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 35 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 35 | |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 36 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | |
| 12 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 38 | |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | |
| 14 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 45 | |
| 15 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 43 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 42 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 42 | |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 | |
| 17 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 | |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 43 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 33 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 32 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 21 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 25 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 32 |
| 24 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 |
| 25 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 |
| 26 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 18 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 38 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 39 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 49 |
| 32 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 33 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 36 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 40 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 40 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 41 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 30 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 30 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 44 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 35 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 |
| 39 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 22 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 41 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 22 |
| 40 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 32 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 31 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 32 |
| 42 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 37 |
| 43 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 34 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 33 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 33 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 37 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 33 |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 37 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 41 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 32 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 32 |
| 50 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 36 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 31 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 36 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 39 |
| 52 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 48 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 34 |

LAMPIRAN
KARAKTERISTIK RESPONDEN

Statistics

| | | JENIS KELAMIN | PENDIDKAN | STATUS PERKAWINAN | LAMA BEKERJ A |
|---|---------|------------------|-----------|----------------------|---------------------|
| N | Valid | 53 | 53 | 53 | 53 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

JENIS KELAMIN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | LAKI-LAKI | 28 | 52.8 | 52.8 | 52.8 |
| | PEREMPUAN | 25 | 47.2 | 47.2 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

PENDIDKAN

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | SLTA | 36 | 67.9 | 67.9 | 67.9 |
| | DIPLOMA/SARJAN A | 17 | 32.1 | 32.1 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

STATUS PERKAWINAN

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| MENIKAH | 25 | 47.2 | 47.2 | 47.2 |
| Valid BELUM MENIKAH | 28 | 52.8 | 52.8 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

LAMA BEKERJA

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| ANTARA 1 BULAN - 1 TAHUN | 20 | 37.7 | 37.7 | 37.7 |
| Valid ANTARA 1 TAHUN - 2 TAHUN | 20 | 37.7 | 37.7 | 75.5 |
| LEBIH DARI 2 TAHUN | 13 | 24.5 | 24.5 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN**JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVASI****X1.1**

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 4 | 7.5 | 7.5 | 7.5 |
| Cukup | 14 | 26.4 | 26.4 | 34.0 |
| Valid Setuju | 24 | 45.3 | 45.3 | 79.2 |
| Sangat Setuju | 11 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 7.5 |
| Cukup | 13 | 24.5 | 24.5 | 32.1 |
| Setuju | 22 | 41.5 | 41.5 | 73.6 |
| Sangat Setuju | 14 | 26.4 | 26.4 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| sangat tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 9.4 |
| Cukup | 20 | 37.7 | 37.7 | 47.2 |
| Setuju | 18 | 34.0 | 34.0 | 81.1 |
| Sangat Setuju | 10 | 18.9 | 18.9 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 7.5 |
| Cukup | 17 | 32.1 | 32.1 | 39.6 |
| Setuju | 21 | 39.6 | 39.6 | 79.2 |
| Sangat Setuju | 11 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.7 |
| Cukup | 6 | 11.3 | 11.3 | 17.0 |
| Setuju | 29 | 54.7 | 54.7 | 71.7 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 10 | 18.9 | 18.9 | 20.8 |
| Cukup | 13 | 24.5 | 24.5 | 45.3 |
| Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 73.6 |
| Sangat Setuju | 14 | 26.4 | 26.4 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Cukup | 9 | 17.0 | 17.0 | 20.8 |
| Setuju | 29 | 54.7 | 54.7 | 75.5 |
| Sangat Setuju | 13 | 24.5 | 24.5 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 9 | 17.0 | 17.0 | 18.9 |
| Cukup | 13 | 24.5 | 24.5 | 43.4 |
| Setuju | 18 | 34.0 | 34.0 | 77.4 |
| Sangat Setuju | 12 | 22.6 | 22.6 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Cukup | 11 | 20.8 | 20.8 | 24.5 |
| Setuju | 24 | 45.3 | 45.3 | 69.8 |
| Sangat Setuju | 16 | | 30.2 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X1.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 5 | 9.4 | 9.4 | 9.4 |
| Cukup | 15 | 28.3 | 28.3 | 37.7 |
| Setuju | 23 | 43.4 | 43.4 | 81.1 |
| Sangat Setuju | 10 | 18.9 | 18.9 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

| total_x1 | | | | | |
|----------|----|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | 22 | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.8 |
| | 25 | 1 | 1.9 | 1.9 | 5.7 |
| | 27 | 1 | 1.9 | 1.9 | 7.5 |
| | 30 | 1 | 1.9 | 1.9 | 9.4 |
| | 32 | 6 | 11.3 | 11.3 | 20.8 |
| | 33 | 4 | 7.5 | 7.5 | 28.3 |
| | 34 | 5 | 9.4 | 9.4 | 37.7 |
| | 35 | 1 | 1.9 | 1.9 | 39.6 |
| | 36 | 1 | 1.9 | 1.9 | 41.5 |
| | 37 | 3 | 5.7 | 5.7 | 47.2 |
| | 38 | 2 | 3.8 | 3.8 | 50.9 |
| | 39 | 2 | 3.8 | 3.8 | 54.7 |
| | 40 | 3 | 5.7 | 5.7 | 60.4 |
| | 41 | 4 | 7.5 | 7.5 | 67.9 |
| | 42 | 1 | 1.9 | 1.9 | 69.8 |
| | 43 | 6 | 11.3 | 11.3 | 81.1 |
| | 44 | 1 | 1.9 | 1.9 | 83.0 |
| | 45 | 2 | 3.8 | 3.8 | 86.8 |
| | 46 | 1 | 1.9 | 1.9 | 88.7 |
| | 47 | 1 | 1.9 | 1.9 | 90.6 |
| | 48 | 2 | 3.8 | 3.8 | 94.3 |
| | 49 | 2 | 3.8 | 3.8 | 98.1 |
| 50 | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 | |
| Total | | 53 | 100.0 | 100.0 | |

- Hasil Uji Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

X2.1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
|-------|---------------------|---------|---------------|--------------------|-------|
| Valid | sangat tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| | tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 7.5 |
| | Cukup | 20 | 37.7 | 37.7 | 45.3 |
| | Setuju | 20 | 37.7 | 37.7 | 83.0 |
| | Sangat Setuju | 9 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
|-------|---------------------|---------|---------------|--------------------|-------|
| Valid | sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 7.5 |
| | Cukup | 8 | 15.1 | 15.1 | 22.6 |
| | Setuju | 25 | 47.2 | 47.2 | 69.8 |
| | Sangat Setuju | 16 | 30.2 | 30.2 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent | |
|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|-------|
| Valid | tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| | Cukup | 14 | 26.4 | 26.4 | 32.1 |
| | Setuju | 22 | 41.5 | 41.5 | 73.6 |
| | Sangat Setuju | 14 | 26.4 | 26.4 | 100.0 |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Cukup | 16 | 30.2 | 30.2 | 35.8 |
| Valid Setuju | 20 | 37.7 | 37.7 | 73.6 |
| Sangat Setuju | 14 | 26.4 | 26.4 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 4 | 7.5 | 7.5 | 9.4 |
| Valid Cukup | 21 | 39.6 | 39.6 | 49.1 |
| Setuju | 19 | 35.8 | 35.8 | 84.9 |
| Sangat Setuju | 8 | 15.1 | 15.1 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Cukup | 10 | 18.9 | 18.9 | 24.5 |
| Valid Setuju | 19 | 35.8 | 35.8 | 60.4 |
| Sangat Setuju | 21 | 39.6 | 39.6 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Cukup | 10 | 18.9 | 18.9 | 22.6 |
| Valid Setuju | 26 | 49.1 | 49.1 | 71.7 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.7 |
| Valid Cukup | 16 | 30.2 | 30.2 | 35.8 |
| Setuju | 19 | 35.8 | 35.8 | 71.7 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| Cukup | 12 | 22.6 | 22.6 | 26.4 |
| Valid Setuju | 21 | 39.6 | 39.6 | 66.0 |
| Sangat Setuju | 18 | 34.0 | 34.0 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

X2.10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Cukup | 9 | 17.0 | 17.0 | 17.0 |
| Valid Setuju | 33 | 62.3 | 62.3 | 79.2 |
| Valid Sangat Setuju | 11 | 20.8 | 20.8 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

total_x2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 26 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| 28 | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.8 |
| 31 | 2 | 3.8 | 3.8 | 7.5 |
| 32 | 4 | 7.5 | 7.5 | 15.1 |
| 33 | 2 | 3.8 | 3.8 | 18.9 |
| 34 | 3 | 5.7 | 5.7 | 24.5 |
| 35 | 3 | 5.7 | 5.7 | 30.2 |
| 36 | 2 | 3.8 | 3.8 | 34.0 |
| 37 | 2 | 3.8 | 3.8 | 37.7 |
| 38 | 3 | 5.7 | 5.7 | 43.4 |
| 39 | 2 | 3.8 | 3.8 | 47.2 |
| 40 | 2 | 3.8 | 3.8 | 50.9 |
| 41 | 7 | 13.2 | 13.2 | 64.2 |
| 42 | 3 | 5.7 | 5.7 | 69.8 |
| 43 | 4 | 7.5 | 7.5 | 77.4 |
| 44 | 6 | 11.3 | 11.3 | 88.7 |
| 45 | 2 | 3.8 | 3.8 | 92.5 |
| 46 | 3 | 5.7 | 5.7 | 98.1 |
| 50 | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

- Hasil Uji Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Y1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Cukup | 12 | 22.6 | 22.6 | 28.3 |
| Valid Setuju | 25 | 47.2 | 47.2 | 75.5 |
| Sangat Setuju | 13 | 24.5 | 24.5 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.7 |
| Valid Cukup | 6 | 11.3 | 11.3 | 17.0 |
| Setuju | 29 | 54.7 | 54.7 | 71.7 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| tidak setuju | 4 | 7.5 | 7.5 | 11.3 |
| Valid Cukup | 19 | 35.8 | 35.8 | 47.2 |
| Setuju | 18 | 34.0 | 34.0 | 81.1 |
| Sangat Setuju | 10 | 18.9 | 18.9 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| sangat tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 3.8 |
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 7.5 |
| Cukup | 20 | 37.7 | 37.7 | 45.3 |
| Setuju | 20 | 37.7 | 37.7 | 83.0 |
| Sangat Setuju | 9 | 17.0 | 17.0 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 2 | 3.8 | 3.8 | 5.7 |
| Cukup | 6 | 11.3 | 11.3 | 17.0 |
| Setuju | 29 | 54.7 | 54.7 | 71.7 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | | | | |
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 10 | 18.9 | 18.9 | 20.8 |
| Cukup | 19 | 35.8 | 35.8 | 56.6 |
| Setuju | 16 | 30.2 | 30.2 | 86.8 |
| Sangat Setuju | 7 | 13.2 | 13.2 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Cukup | 12 | 22.6 | 22.6 | 28.3 |
| Valid Setuju | 25 | 47.2 | 47.2 | 75.5 |
| Sangat Setuju | 13 | 24.5 | 24.5 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| sangat tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| tidak setuju | 10 | 18.9 | 18.9 | 20.8 |
| Valid Cukup | 19 | 35.8 | 35.8 | 56.6 |
| Setuju | 16 | 30.2 | 30.2 | 86.8 |
| Sangat Setuju | 7 | 13.2 | 13.2 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| Cukup | 8 | 15.1 | 15.1 | 17.0 |
| Valid Setuju | 28 | 52.8 | 52.8 | 69.8 |
| Sangat Setuju | 16 | 30.2 | 30.2 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

Y10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| tidak setuju | 3 | 5.7 | 5.7 | 5.7 |
| Cukup | 12 | 22.6 | 22.6 | 28.3 |
| Valid Setuju | 23 | 43.4 | 43.4 | 71.7 |
| Sangat Setuju | 15 | 28.3 | 28.3 | 100.0 |
| Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

| total_Y | | | | | |
|---------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 18 | 1 | 1.9 | 1.9 | 1.9 |
| | | | | | |
| | 22 | 1 | 1.9 | 1.9 | 3.8 |
| | 25 | 1 | 1.9 | 1.9 | 5.7 |
| | 26 | 1 | 1.9 | 1.9 | 7.5 |
| | 30 | 1 | 1.9 | 1.9 | 9.4 |
| | 32 | 6 | 11.3 | 11.3 | 20.8 |
| | 33 | 2 | 3.8 | 3.8 | 24.5 |
| | 34 | 6 | 11.3 | 11.3 | 35.8 |
| | 35 | 1 | 1.9 | 1.9 | 37.7 |
| | 36 | 2 | 3.8 | 3.8 | 41.5 |
| | 37 | 3 | 5.7 | 5.7 | 47.2 |
| | 38 | 2 | 3.8 | 3.8 | 50.9 |
| | 39 | 3 | 5.7 | 5.7 | 56.6 |
| | 40 | 3 | 5.7 | 5.7 | 62.3 |
| | 41 | 1 | 1.9 | 1.9 | 64.2 |
| | 42 | 6 | 11.3 | 11.3 | 75.5 |
| | 43 | 4 | 7.5 | 7.5 | 83.0 |
| | 44 | 1 | 1.9 | 1.9 | 84.9 |
| | 45 | 2 | 3.8 | 3.8 | 88.7 |
| 46 | 1 | 1.9 | 1.9 | 90.6 | |
| 48 | 2 | 3.8 | 3.8 | 94.3 | |
| 49 | 2 | 3.8 | 3.8 | 98.1 | |
| 50 | 1 | 1.9 | 1.9 | 100.0 | |
| | Total | 53 | 100.0 | 100.0 | |

LAMPIRAN
Hasil Uji Validitas Motivasi

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------------------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---------------------|--------------------|
| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X.10 | TOTAL_SCORE |
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .608 [*] | .809 ^{**} | .644 [*] | .686 [*] | .283 | .644 [*] | .253 | .644 [*] | 1.000 ^{**} | .832 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | | .031 | .002 | .022 | .014 | .214 | .022 | .240 | .022 | .000 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .608 [*] | 1 | .575 [*] | .443 | .620 [*] | .075 | .443 | .320 | .443 | .608 [*] | .650 [*] |
| | Sig. (1-tailed) | .031 | | .041 | .100 | .028 | .419 | .100 | .183 | .100 | .031 | .021 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .809 ^{**} | .575 [*] | 1 | .806 ^{**} | .618 [*] | .335 | .806 ^{**} | .435 | .806 ^{**} | .809 ^{**} | .856 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | .041 | | .002 | .029 | .172 | .002 | .105 | .002 | .002 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .644 [*] | .443 | .806 ^{**} | 1 | .667 [*] | .705 [*] | 1.000 ^{**} | .553 [*] | 1.000 ^{**} | .644 [*] | .879 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | .022 | .100 | .002 | | .018 | .011 | .000 | .049 | .000 | .022 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.5 | Pearson Correlation | .686 [*] | .620 [*] | .618 [*] | .667 [*] | 1 | .642 [*] | .667 [*] | .645 [*] | .667 [*] | .686 [*] | .877 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | .014 | .028 | .029 | .018 | | .023 | .018 | .022 | .018 | .014 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .283 | .075 | .335 | .705 [*] | .642 [*] | 1 | .705 [*] | .777 ^{**} | .705 [*] | .283 | .673 [*] |
| | Sig. (1-tailed) | .214 | .419 | .172 | .011 | .023 | | .011 | .004 | .011 | .214 | .017 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------------|-------------------|--------------------|---------------------|--------------------|--------------------|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|--------------------|
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .644 [*] | .443 | .806 ^{**} | 1.000 ^{**} | .667 [*] | .705 [*] | 1 | .553 [*] | 1.000 ^{**} | .644 [*] | .879 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | .022 | .100 | .002 | .000 | .018 | .011 | | .049 | .000 | .022 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .253 | .320 | .435 | .553 [*] | .645 [*] | .777 ^{**} | .553 [*] | 1 | .553 [*] | .253 | .687 [*] |
| | Sig. (1-tailed) | .240 | .183 | .105 | .049 | .022 | .004 | .049 | | .049 | .240 | .014 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X1.9 | Pearson Correlation | .644 [*] | .443 | .806 ^{**} | 1.000 ^{**} | .667 [*] | .705 [*] | 1.000 ^{**} | .553 [*] | 1 | .644 [*] | .879 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | .022 | .100 | .002 | .000 | .018 | .011 | .000 | .049 | | .022 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X.10 | Pearson Correlation | 1.000 ^{**} | .608 [*] | .809 ^{**} | .644 [*] | .686 [*] | .283 | .644 [*] | .253 | .644 [*] | 1 | .832 ^{**} |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .031 | .002 | .022 | .014 | .214 | .022 | .240 | .022 | | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TOTAL_SCORE | Pearson Correlation | .832 ^{**} | .650 [*] | .856 ^{**} | .879 ^{**} | .877 ^{**} | .673 [*] | .879 ^{**} | .687 [*] | .879 ^{**} | .832 ^{**} | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .001 | .021 | .001 | .000 | .000 | .017 | .000 | .014 | .000 | .001 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | |

- Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

| Correlations | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|---------|--------|--------|-------|---------|-------|-------|-------|---------|-------|-----------------|
| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | TOTAL_S CORE |
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .806** | .809** | .575* | 1.000** | .335 | .618* | .435 | .806** | .618* | .877** |
| | Sig. (1-tailed) | | .002 | .002 | .041 | .000 | .172 | .029 | .105 | .002 | .029 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .806** | 1 | .644* | .443 | .806** | .705* | .667* | .553* | 1.000** | .667* | .897** |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | | .022 | .100 | .002 | .011 | .018 | .049 | .000 | .018 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .809** | .644* | 1 | .608* | .809** | .283 | .686* | .253 | .644* | .686* | .796** |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | .022 | | .031 | .002 | .214 | .014 | .240 | .022 | .014 | .003 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .575* | .443 | .608* | 1 | .575* | .075 | .620* | .320 | .443 | .620* | .650* |
| | Sig. (1-tailed) | .041 | .100 | .031 | | .041 | .419 | .028 | .183 | .100 | .028 | .021 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.5 | Pearson Correlation | 1.000** | .806** | .809** | .575* | 1 | .335 | .618* | .435 | .806** | .618* | .877** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .002 | .002 | .041 | | .172 | .029 | .105 | .002 | .029 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .335 | .705* | .283 | .075 | .335 | 1 | .642* | .777* | .705* | .642* | .667* |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|--------|---------|--------|-------|-------|-------|---------|-------|--------|---------|--------|
| | Sig. (1-tailed) | .172 | .011 | .214 | .419 | .172 | | .023 | .004 | .011 | .023 | .018 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .618* | .667* | .686* | .620* | .618* | .642* | 1 | .645* | .667* | 1.000** | .861** |
| | Sig. (1-tailed) | .029 | .018 | .014 | .028 | .029 | .023 | | .022 | .018 | .000 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .435 | .553* | .253 | .320 | .435 | .777* | .645* | 1 | .553* | .645* | .705* |
| | Sig. (1-tailed) | .105 | .049 | .240 | .183 | .105 | .004 | .022 | | .049 | .022 | .011 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .806** | 1.000** | .644* | .443 | .806* | .705* | .667* | .553* | 1 | .667* | .897** |
| | Sig. (1-tailed) | .002 | .000 | .022 | .100 | .002 | .011 | .018 | .049 | | .018 | .000 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| X2.10 | Pearson Correlation | .618* | .667* | .686* | .620* | .618* | .642* | 1.000** | .645* | .667* | 1 | .861** |
| | Sig. (1-tailed) | .029 | .018 | .014 | .028 | .029 | .023 | .000 | .022 | .018 | | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TOTAL_ SCORE | Pearson Correlation | .877** | .897** | .796** | .650* | .877* | .667* | .861* | .705* | .897** | .861** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .003 | .021 | .000 | .018 | .001 | .011 | .000 | .001 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y8 | Pearson Correlation | .667* | .667* | .705* | .667* | .667* | .553* | .806** | 1 | .644* | .443 | .838** |
| | Sig. (1-tailed) | .018 | .018 | .011 | .018 | .018 | .049 | .002 | | .022 | .100 | .001 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y9 | Pearson Correlation | .686* | .686* | .283 | .686* | .686* | .253 | .809** | .644* | 1 | .608* | .810** |
| | Sig. (1-tailed) | .014 | .014 | .214 | .014 | .014 | .240 | .002 | .022 | | .031 | .002 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Y10 | Pearson Correlation | .620* | .620* | .075 | .620* | .620* | .320 | .575* | .443 | .608* | 1 | .760** |
| | Sig. (1-tailed) | .028 | .028 | .419 | .028 | .028 | .183 | .041 | .100 | .031 | | .005 |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| TITAL_ SCOR E | Pearson Correlation | .893** | .893** | .592* | .893** | .893** | .675* | .849** | .838** | .810** | .760** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .036 | .000 | .000 | .016 | .001 | .001 | .002 | .005 | |
| | N | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| ** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | |
| * . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed). | | | | | | | | | | | | |

LAMPIRAN
Hasil Uji Reabilitas Motivasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .933 | .941 | 10 |

- **Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .932 | .942 | 10 |

- **Hasil Uji Reabilitas Kinerja**

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 10 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 10 | 100.0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .932 | .948 | 10 |

LAMPIRAN
HASIL UJI LINERITAS

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|----------|------|
| KINERJA KARYAWAN * MOTIVASI | (Combined) | 2401.334 | 23 | 104.406 | 196.821 | .000 |
| | Linearity | 2390.296 | 1 | 2390.296 | 4506.083 | .000 |
| | Deviation from Linearity | 11.038 | 22 | .502 | .946 | .548 |
| | Within Groups | 15.383 | 29 | .530 | | |
| Total | | 2416.717 | 52 | | | |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KINERJA KARYAWAN * LINGKUNGA N KERJA | (Combined) | 993.836 | 18 | 55.213 | 1.319 | .237 |
| | Linearity | 454.019 | 1 | 454.019 | 10.849 | .002 |
| | Deviation from Linearity | 539.817 | 17 | 31.754 | .759 | .723 |
| | Within Groups | 1422.881 | 34 | 41.849 | | |
| Total | | 2416.717 | 52 | | | |

LAMPIRAN
HASIL UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 1.408 | .777 | | 1.812 | .076 | |
| | MOTIVASI | .986 | .016 | 1.003 | 61.337 | .000 | .797 |
| | LINGKUNGAN KERJA | -.024 | .021 | -.019 | -1.148 | .256 | .797 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

LAMPIRAN
HASIL UJI T DAN UJI F

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .995 ^a | .989 | .989 | .71753 |

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|----------|-------------------|
| 1 | Regression | 2390.975 | 2 | 1195.487 | 2322.022 | .000 ^b |
| | Residual | 25.742 | 50 | .515 | | |
| | Total | 2416.717 | 52 | | | |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | 1.408 | .777 | | 1.812 | .076 |
| | MOTIVASI | .986 | .016 | 1.003 | 61.337 | .000 |
| | LINGKUNGAN | | | | | |
| | KERJA | -.024 | .021 | -.019 | -1.148 | .256 |

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Titik Persentase Distribusi F

Probabilita = 0.05

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.89 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.91 | 1.88 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.88 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.87 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.89 | 1.86 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.86 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.88 | 1.85 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.85 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.87 | 1.84 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.84 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.86 | 1.83 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.83 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.82 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.82 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.90 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.84 | 1.81 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.86 | 1.83 | 1.81 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.89 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.83 | 1.80 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 78 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.80 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.85 | 1.82 | 1.79 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.79 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.79 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.78 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.87 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.81 | 1.78 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.80 | 1.78 |

Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)

$df = 1 - 200$

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik presentase tabel r untuk df = 51 - 100

| df = (N-2) | Tingkat signifikansi untuk uji satu arah | | | | |
|------------|--|--------|--------|--------|--------|
| | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.0005 |
| | Tingkat signifikansi untuk uji dua arah | | | | |
| | 0.1 | 0.05 | 0.02 | 0.01 | 0.001 |
| 51 | 0.2284 | 0.2706 | 0.3188 | 0.3509 | 0.4393 |
| 52 | 0.2262 | 0.2681 | 0.3158 | 0.3477 | 0.4354 |
| 53 | 0.2241 | 0.2656 | 0.3129 | 0.3445 | 0.4317 |
| 54 | 0.2221 | 0.2632 | 0.3102 | 0.3415 | 0.4280 |
| 55 | 0.2201 | 0.2609 | 0.3074 | 0.3385 | 0.4244 |
| 56 | 0.2181 | 0.2586 | 0.3048 | 0.3357 | 0.4210 |
| 57 | 0.2162 | 0.2564 | 0.3022 | 0.3328 | 0.4176 |
| 58 | 0.2144 | 0.2542 | 0.2997 | 0.3301 | 0.4143 |
| 59 | 0.2126 | 0.2521 | 0.2972 | 0.3274 | 0.4110 |
| 60 | 0.2108 | 0.2500 | 0.2948 | 0.3248 | 0.4079 |
| 61 | 0.2091 | 0.2480 | 0.2925 | 0.3223 | 0.4048 |
| 62 | 0.2075 | 0.2461 | 0.2902 | 0.3198 | 0.4018 |
| 63 | 0.2058 | 0.2441 | 0.2880 | 0.3173 | 0.3988 |
| 64 | 0.2042 | 0.2423 | 0.2858 | 0.3150 | 0.3959 |
| 65 | 0.2027 | 0.2404 | 0.2837 | 0.3126 | 0.3931 |
| 66 | 0.2012 | 0.2387 | 0.2816 | 0.3104 | 0.3903 |
| 67 | 0.1997 | 0.2369 | 0.2796 | 0.3081 | 0.3876 |
| 68 | 0.1982 | 0.2352 | 0.2776 | 0.3060 | 0.3850 |
| 69 | 0.1968 | 0.2335 | 0.2756 | 0.3038 | 0.3823 |
| 70 | 0.1954 | 0.2319 | 0.2737 | 0.3017 | 0.3798 |
| 71 | 0.1940 | 0.2303 | 0.2718 | 0.2997 | 0.3773 |
| 72 | 0.1927 | 0.2287 | 0.2700 | 0.2977 | 0.3748 |
| 73 | 0.1914 | 0.2272 | 0.2682 | 0.2957 | 0.3724 |
| 74 | 0.1901 | 0.2257 | 0.2664 | 0.2938 | 0.3701 |
| 75 | 0.1888 | 0.2242 | 0.2647 | 0.2919 | 0.3678 |
| 76 | 0.1876 | 0.2227 | 0.2630 | 0.2900 | 0.3655 |
| 77 | 0.1864 | 0.2213 | 0.2613 | 0.2882 | 0.3633 |
| 78 | 0.1852 | 0.2199 | 0.2597 | 0.2864 | 0.3611 |
| 79 | 0.1841 | 0.2185 | 0.2581 | 0.2847 | 0.3589 |
| 80 | 0.1829 | 0.2172 | 0.2565 | 0.2830 | 0.3568 |
| 81 | 0.1818 | 0.2159 | 0.2550 | 0.2813 | 0.3547 |
| 82 | 0.1807 | 0.2146 | 0.2535 | 0.2796 | 0.3527 |
| 83 | 0.1796 | 0.2133 | 0.2520 | 0.2780 | 0.3507 |
| 84 | 0.1786 | 0.2120 | 0.2505 | 0.2764 | 0.3487 |
| 85 | 0.1775 | 0.2108 | 0.2491 | 0.2748 | 0.3468 |
| 86 | 0.1765 | 0.2096 | 0.2477 | 0.2732 | 0.3449 |
| 87 | 0.1755 | 0.2084 | 0.2463 | 0.2717 | 0.3430 |
| 88 | 0.1745 | 0.2072 | 0.2449 | 0.2702 | 0.3412 |
| 89 | 0.1735 | 0.2061 | 0.2435 | 0.2687 | 0.3393 |
| 90 | 0.1726 | 0.2050 | 0.2422 | 0.2673 | 0.3375 |
| 91 | 0.1716 | 0.2039 | 0.2409 | 0.2659 | 0.3358 |
| 92 | 0.1707 | 0.2028 | 0.2396 | 0.2645 | 0.3341 |
| 93 | 0.1698 | 0.2017 | 0.2384 | 0.2631 | 0.3323 |
| 94 | 0.1689 | 0.2006 | 0.2371 | 0.2617 | 0.3307 |
| 95 | 0.1680 | 0.1996 | 0.2359 | 0.2604 | 0.3290 |
| 96 | 0.1671 | 0.1986 | 0.2347 | 0.2591 | 0.3274 |
| 97 | 0.1663 | 0.1975 | 0.2335 | 0.2578 | 0.3258 |
| 98 | 0.1654 | 0.1966 | 0.2324 | 0.2565 | 0.3242 |
| 99 | 0.1646 | 0.1956 | 0.2312 | 0.2552 | 0.3226 |
| 100 | 0.1638 | 0.1946 | 0.2301 | 0.2540 | 0.3211 |

Titik Persentase Distribusi t

d.f. = 1 - 200

Diproduksi oleh: Junaidi
<http://junaidichaniago.wordpress.com>

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

| Pr Df | 0.25 | 0.10 | 0.05 | 0.025 | 0.01 | 0.005 | 0.001 |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 0.50 | 0.20 | 0.10 | 0.050 | 0.02 | 0.010 | 0.002 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | 1.66437 | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

