



**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN CV. OMCO JAYA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**MARIATI
NIM. 17 402 00011**

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN**

2021



**DETERMINAN KINERJA KARYAWAN CV.OMCO JAYA
PADANGSIDIMPUAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**MARIATI
NIM. 17 402 00011**

Pembimbing I

**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015**

Pembimbing II

**Ja'far Nasution, Lc., M.E.I
NIDN. 2004088205**

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
PADANGSIDIMPUAN
2021**



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 22733
Telp. (0634) 22080 Fax. (0634) 24022

Hal : Lampiran Skripsi
a.n. MARIATI
Lampiran : 6 (Enam Eksemplar)

Padangsidempuan, 12 Oktober 2021
Kepada Yth:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam IAIN Padangsidempuan
Di-
Padangsidempuan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, menelaah dan memberikan saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. MARIATI yang berjudul "**Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan**" Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini telah dapat diterima untuk melengkapi tugas dan syarat-syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan.

Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

PEMBIMBING I

Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015

PEMBIMBING II

Ja'far Nasution, Lc., M.E.I.
NIDN. 2004088205

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, bahwa saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : MARIATI

NIM : 17 402 00011

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Program Studi: Ekonomi Syariah

Judul Skripsi : **Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 Ayat 4 Tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa IAIN Padangsidempuan yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 17 Oktober 2021

Saya yang Menyatakan,



MARIATI
NIM. 17 402 00011

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademika Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : MARIATI
NIM : 17 402 00011
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan. Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul "**Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan**". Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir Saya selama tetap mencantumkan nama Saya sebagai peneliti dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Padangsidempuan

Pada tanggal : 17 Oktober 2021

Yang menyatakan,



Mariati
MARIATI

NIM. 17 402 00011



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Silitang Padangsidempuan, 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

**DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI**

NAMA : MARIATI
NIM : 17 402 00011
FAKULTAS/PROGRAM STUDI : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah MB-1
JUDUL SKRIPSI : Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan

Ketua

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Sekretaris

Rini Hayati Lubis, M. P.
NIP. 19870413 201903 2 011

Anggota

Drs. Kamaluddin, M.Ag
NIP. 19651102 199103 1 001

Rini Hayati Lubis, M. P.
NIP. 19870413 201903 2 011

H. Ali Hardana, S.Pd., M.Si.
NIDN. 2013018301

Adanan Murroh Nasution, M.A.
NIDN. 2104118301

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidempuan
Hari/Tanggal : Rabu/ 01 Desember 2021
Pukul : 14,00 – 16.30 WIB
Hasil/Nilai : Lulus/ 71,5 (B)
Index Prestasi Kumulatif : 3,68
Predikat : Pujian



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. H. Tengku Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI : DETERMINAN KINERJA KARYAWAN CV. OMCO JAYA
PADANGSIDIMPUAN.**

**NAMA : MARIATI
NIM : 17 402 00011**

Telah Dapat Diterima untuk Memenuhi Salah Satu Tugas
dan Syarat-Syarat dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (S.E)
dalam Bidang Ekonomi Syariah

Padangsidimpuan, 16 Desember 2021

Dekan,



**Dr. Darwis Harahap, S.H.I., M.Si.
NIP. 19780818 200901 1 015**

ABSTRAK

Nama : MARIATI
Nim : 17 402 00011
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan

Salah satu tujuan dalam organisasi menerapkan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja kepada setiap karyawannya adalah meningkatkan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai kinerja yang efektif. Permasalahan dalam penelitian ini adalah mengenai kinerja karyawan yang menurun dilihat dari target yang tidak sesuai dengan harapan, mengenai motivasi yang masih rendah, dilihat dari keinginan mereka untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan fungsi masing-masing karyawan, dan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman karena kurang memadainya peralatan kantor. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Penelitian ini berkaitan dengan sumber daya manusia. Sehubungan dengan itu pendekatan yang dilakukan adalah teori-teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan yang meliputi motivasi dan lingkungan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 32 sampel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, angket/kuesioner, dan dokumentasi serta metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 23.

Uji instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah analisis uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji statistik secara simultan (uji F) dan uji statistik secara parsial (uji t)

Hasil analisis dalam penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,290 < 1,699$), maka tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel lingkungan kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,752 > 1,699$), maka terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($23,411 > 2,50$) artinya terdapat pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Hasil uji R^2 menunjukkan nilai sebesar 0,618 menunjukkan bahwa variabel independen (motivasi dan lingkungan kerja) berpengaruh sebesar 61,8 % terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sisanya sebesar 0,292 atau (29,2%) di pengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, segala puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untaian *Shalawat* serta Salam senantiasa tercurahkan kepada insan mulia Nabi Besar Muhammad SAW, figur seorang pemimpin yang patut dicontoh dan diteladani, *madinatul 'ilmi*, pencerah dunia dari kegelapan beserta keluarga dan para sahabatnya.

Skripsi ini berjudul: “**Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan**” ditulis untuk melengkapi tugasdan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada bidang Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Skripsi ini disusun dengan bekal ilmu pengetahuan yang sangat terbatas dan amat jauh dari kesempurnaan, sehingga tanpa bantuan, bimbingan dan petunjuk dari berbagai pihak, maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati dan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan banyak terimakasih utamanyakepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL., selaku Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Dr. H. Muhammad Darwis Dasopang, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan pengembangan Lembaga, Bapak Dr.Anhar, M.A., selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum,

Perencanaan dan Keuangan dan Bapak Dr.H. Sumper Mulia Harahap, M.Ag., selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.

2. Bapak Dr. Darwis Harahap, S.H.I, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Dr. Abdul Nasser Hasibuan, M.Si., Wakil Dekan Bidang Akademik, Bapak Drs. Kamaluddin, M.Ag., Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan dan, Bapak Dr. H. Arbanur Rasyid, M.A., Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Ibu Delima Sari Lubis, M.A. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah. Serta seluruh civitas Akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Darwis Harahap, S. H. I., M. Si. Selaku Pembimbing I dan Bapak Ja'far Nasution, Lc., M. E. I. selaku Pembimbing II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan ilmu yang sangat berharga bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Yusri Fahmi, M.Hum., selaku Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan IAIN Padangsidempuan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan dan dorongan yang sangat bermanfaat bagi peneliti dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan..

7. Teristimewa saya hanturkan kepada keluarga tercinta (Ayahanda Mhd. Asroi dan Ibunda saya Muah) yang telah mendidik dan selalu berdoa tiada hentinya, yang paling berjasa dalam hidup peneliti yang telah banyak berkorban serta memberi dukungan moral dan material, serta berjuang tanpa mengenal lelah dan putus asa demi kesuksesan dan masa depan cerah putra-putrinya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan kasih sayang-Nya kepada kedua orang tua tercinta dan diberi balasan atas perjuangan mereka dengan surga firdaus-Nya.
8. Untuk saudara-saudara saya, Sulastri, Supardi, Sukimen, Mhd. Sakban, dan Agus Hartono semoga selalu dalam lindungan Allah SWT. Serta seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan bantuan moril dan materil kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk sahabat peneliti, Nursaidah Lubis, Nurintan, Saadah Aswhani yang selalu memberikan motivasi dan dukungan, semangat dan bantuan doa kepada peneliti agar tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
10. Serta sahabat-sahabat seperjuangan di Program Studi Ekonomi Syariah-MB1 mahasiswa angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Terutama untuk sahabat-sahabat saya, Nurintan Harahap, Nursaidah Lubis dan Saadah Aswani yang telah memberikan dukungan dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini sehingga skripsi ini selesai.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan studi dan melakukan penelitian sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

Akhirnya peneliti mengucapkan rasa syukur yang tak terhingga kepada Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari sepenuhnya akan keterbatasan kemampuan dan pengalaman yang ada pada peneliti sehingga tidak menutup kemungkinan bila skripsi ini masih banyak kekurangan. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati peneliti mempersembahkan karyaini, semoga bermanfaat bagi pembaca dan peneliti.

Padangsidempuan, 12 Oktober 2021
Peneliti,

MARIATI
NIM: 17 402 00011

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es
ص	šad	š	esdan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	komaterbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Ki
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em

ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	.. ' ..	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vocal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
—/	<i>Fathah</i>	A	A
—/	<i>Kasrah</i>	I	I
و —	<i>Dommah</i>	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
.....ي	<i>fathah dan ya</i>	Ai	a dan i
و.....	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

c. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ.....	<i>fathah dan alif atau ya</i>	ā	a dan garis atas
اِ.....	<i>Kasrah dan ya</i>	ī	i dan garis di bawah
اُ.....	<i>ḍommah dan wau</i>	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. *Ta marbutah* hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat *fathah*, *kasrah*, dan *ḍommah*, transliterasinya adalah /t/.

b. *Ta marbutah* mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al*, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka *ta marbutah* itu ditransliterasikan dengan *ha* (h).

4. Syaddah (Tsaydid)

Syaddah atau *tasydid* yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda *syaddah* atau tanda *tasydid*. Dalam transliterasi ini

tanda *syaddah* tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddah* itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ا . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah*.

a. Kata sandang yang diikuti huruf *syamsiah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *syamsiah* ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf *qamariah*

Kata sandang yang diikuti oleh huruf *qamariah* ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa *hamzah* ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila *hamzah* itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik *fi'il*, *isim*, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang

sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau *harakat* yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bias dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Kapital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian takterpisahkan dengan ilmu *tajwid*. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman *tajwid*.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. Pedoman *Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL/SAMPUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN	vi
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	7
D. Defenisi Operasional Variabel.....	7
E. Rumusan Masalah	11
F. Tujuan Penelitian	11
G. Manfaat Penelitian	11
H. Sistematika Pembahasan	13
BAB II LANDASAN TEORI	
A. KerangkaTeori	14
1. Kinerja Karyawan	14
a. Pengertian Kinerja Karyawan	14
b. Penilaian Kinerja.....	17
c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan.....	18
d. Indikator-Indikator Kinerja	20
2. Motivasi Kerja	22
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	22
b. Tujuan Motivasi	26
c. Indikator Motivasi.....	29
d. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan.....	30
3. Lingkungan Kerja	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	31
b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	34
c. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja	36
d. Indikator Lingkungan Kerja	37
e. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan	38
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Pikir.....	42
D. Hipotesis Penelitian	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian	44
B. Jenis Penelitian	44
C. Populasi dan Sampel.....	45
D. Sumber Data Penelitian	46
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	49
G. Teknik Analisis Data	50
1. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Linieritas	50
3. Uji Statistik Deskriptif	51
4. Uji Asumsi Klasik.....	51
a. Uji Multikolinieritas	51
b. Uji Heterokedastisitas	52
5. Uji Hipotesis	52
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	52
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	53
6. Analisis Regresi Linear Berganda	54
7. Uji Koefisien Determinasi R^2	54

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambara Umum Objek Penelitian.....	56
1. Sejarah Singkat dan Perkembangan Perusahaan	56
2. Visi dan Misi Perusahaan	57
3. Daerah Pemasaran.....	57
4. Lokasi Perusahaan	57
5. Struktur Organisasi	58
6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab.....	59
7. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja	61
B. Hasil Analisis Data	63
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
2. Uji Asumsi Dasar.....	67
a. Uji Normalitas.....	67
b. Uji Linieritas.....	68
c. Uji Statistik Deskriptif	70
3. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Multikolinearitas	71
b. Uji Heteroskedastisitas.....	72
4. Uji Hipotesis	72
a. Uji Siginifikan Parsial (Uji t)	72
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	73
5. Analisis Regresi Linear Berganda	74
6. Uji Koefisien Determinasi R^2	76
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	77
D. Keterbatasan Penelitian	83

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	84
B. Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Target dan Realisasi Penjualan.....	6
Tabel I.2 Defenisi Operasional Variabel.....	8
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	39
Tabel III.1 Penetapan Skor Alternatif atas Jawaban Responden	47
Tabel III.2 Kisi-Kisi Angket Tentang Motivasi	48
Tabel III.3 Kisi-Kisi Angket Tentang Lingkungan Kerja.....	48
Tabel III.4 Kisi-Kisi Angket Tentang Kinerja	48
Tabel IV.1 Daftar Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan	61
Tabel IV.2 Jam kerja CV. Omco Jaya Padangsidempuan	62
Tabel IV.3 Uji Validitas Kinerja.....	63
Tabel IV.4 Uji Validitas motivasi	64
Tabel IV.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	64
Tabel IV.6 Reliabilitas Kinerja	65
Tabel IV.7 Reliabilitas Motivasi	66
Tabel IV.8 Reliabilitas Lingkungan Kerja	66
Tabel IV.9 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	67
Tabel IV.10 Uji Linearitas Motivasi	68
Tabel IV.11 Uji Linearitas Lingkungan Kerja	69
Tabel IV.12 Uji Statistik Deskriptif	70
Tabel IV.13 Uji Multikolinearitas.....	71
Tabel IV.14 Uji Heteroskedastisitas	72
Tabel IV.15 Uji Signifikan Pasiap (uji T).....	72
Tabel IV.16 Uji Signifikan Simultan (uji F)	73
Tabel IV.17 Uji Koefisien Determinasi	74
Tabel IV.18 Analisis Regresi Linear Berganda	75
Tabel IV.19 Tanggapan Responden terhadap Motivasi.....	80
Tabel IV.20 Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja	81
Tabel IV.21 Tanggapan Responden terhadap Kinerja	82

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pikir.....	42
Gambar IV.1 Struktur Organisasi CV. Omco Jaya Padangsidempuan.....	58

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Setiap organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi ataupun perusahaan memegang suatu peranan yang sangat penting. Untuk memperoleh hasil output yang optimal dalam suatu organisasi perusahaan harus bisa memanfaatkan potensi sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kondisi organisasi, kinerja karyawan, aspek teknis pengelolaan pemasaran, administrasi, kondisi eksternal dan alasan keuangan.¹

Setiap perusahaan organisasi akan selalu berusaha guna untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan tujuan dan harapan perusahaan tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) penting untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi karena sumber daya berperan menggerakkan serta menyinergikan sumber dayanya. Di dalam pengelolaan sumber daya manusia, suatu organisasi akan tetap berjalan efektif jika individu dalam organisasi dapat berjalan efektif juga.

Beberapa kegiatan pengelolaan sumber daya manusia contohnya memotivasi karyawan, peningkatan disiplin, mememberdayakan pegawai, penilaian, perlindungan, bimbingan, pengadaan, dll. Pengoptimalan sumber

¹ Fred R David, *Manajemen Strategi Konsep* (Jakarta: Salemba Empat, 2006), hlm. 45.

daya manusia dan pengelolaan tidak lepas dari faktor karyawan. Suatu organisasi harus memiliki karyawan-karyawan dengan kinerja yang baik. Dengan arti lain kelangsungan dari suatu organisasi itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.² Dalam suatu perusahaan pengelolaan sumber daya manusia itu sangat penting disamping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan sumber daya manusia sendiri untuk mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab serta mendapatkan karyawan-karyawan yang handal yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.³

Perusahaan juga harus memperhatikan mengenai bagaimana mengelola dan menjaga motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Demi tercapainya tujuan organisasi, atau perusahaan karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai.

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja

² Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 1.

³ Malayu S. P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 143.

sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi.⁴ Motivasi kerja yang baik akan membawa seseorang pada konsep loyalitas sesuai hukum yang berlaku. Dampaknya yaitu memiliki komitmen yang kuat untuk organisasi, mampu bertahan dari berbagai tekanan organisasi di bandingkan individu yang lain dan memiliki sikap kuat terhadap perlakuan yang diskriminatif serta memiliki kinerja yang tinggi.⁵

Menurut Abraham Sperling dalam bukunya (Anwar Prabu Mangkunegara) mendefenisikan motivasi adalah sebagai suatu kecendrungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dari dalam diri dan di akhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan diri.⁶

Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja bisa di desain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik adalah yang aman, tentram, bersih, tidak bising, terang dan bebas dari segala macam ancaman dan gangguan yang dapat menghambat karyawan untuk bekerja secara optimal.⁷

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat atau lokasi karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam

⁴ Ambar Teguh Sulistiyani Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm.76.

⁵ Ferdinatus Taruh, *Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2020), hlm. 4.

⁶ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)* (Bojong Kulur: In Media, 2016), hlm. 89.

⁷ Mariati Rahman, *Ilmu Administrasi* (Makassar: CV Sah Media, 2017), hlm. 45.

meningkatkan kinerja karyawan.⁸ Dimana Lingkungan Kerja adalah psikologis dan kondisi-kondisi material yang ada dalam organisasi. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus mempersiapkan dan menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik berupa (lingkungan yang bersih, penerangan yang cukup, tata ruang kantor yang nyaman, warna, maupun pertukaran udara yang baik), serta lingkungan non fisik berupa (kesejahteraan karyawan, suasana kerja karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, hubungan antar sesama karyawan, serta tempat ibadah).

Agar terciptanya kinerja yang tinggi, maka harus mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi serta dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan suatu organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya tindakan dan sikap yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan bidang masing-masing.

CV. Omco Jaya Padangsidimpuan adalah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan (*trading*) dan bergerak di bidang distribusi (*distribution*) yang berdiri pada tahun 2012 yang beralamat di Kota Padangsidimpuan Tenggara, tepatnya di JL. HT. Rizal Nurdin KM

⁸ Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000), hlm. 183.

8,5 Desa Manunggang Julu-Pijorkoling Padangsidempuan 22733. Adapun masalah-masalah yang menyangkut motivasi dan lingkungan kerja yang saat ini ada di perusahaan adalah mengenai kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya.

Seperti pemberian kompensasi yang kurang adil, atasan jarang memberikan pujian kepada karyawannya bilamana karyawan tersebut menyelesaikan tugasnya serta masih adanya yang terlambat masuk kerja. Adapun keadaan lingkungan kerja di CV. Omco Jaya Padangsidempuan belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dari tata ruang kantor yang kurang nyaman, lingkungan yang kurang bersih, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas, sirkulasi udara yang sedikit. Selain itu kinerja karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan, bisa terlihat ketika karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang seharusnya sesuai deadline. Kurangnya kerja sama dengan sesama karyawan.⁹

Motivasi sangat penting diberikan bagi karyawan yang diharapkan mampu memberikan dorongan bagi karyawan dan memberikan semangat agar lebih baik dalam bekerja. Dan Lingkungan kerja yang baik itu dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan meningkatkan kinerja dan mempunyai semangat bekerja.

⁹ Hasil Wawancara dengan Bapak Sajuri Gultom (Manajer Operasional), 10 Maret 2020, pukul. 10.00 WIB.

Kondisi kinerja karyawan di CV. Omco Jaya Padangsidempuan masih rendah, hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja pegawai yang mana di antaranya kurang teliti dan berhati-hati dalam mengerjakan pekerjaan yang di bebaskan. Pada surve awal peneliti melihat tingkat kinerja karyawan yang telah di capai oleh CV. Omco Jaya Padangsidempuan dengan membandingkan target penjualan yang direncanakan dengan realisasi penjualan yang telah di capai yaitu pada tahun 2019 dan 2020 pada tabel di bawah ini:

Tabel. I. 1
Target dan Realisasi penjualan CV. Omco Jaya Padangsidempuan
Tahun 2019 dan 2020

Tahun	Target tahunan	Realisasi
2019	Rp.67.500.000.000	Rp.60.291.346.158
2020	Rp.82.295.203.000	Rp.76.640.733.108

Sumber: CV. Omco Jaya Padangsidempuan

Berdasarkan tabel di atas kinerja penjualan karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan pada tahun 2019 realisasi penjualan sebesar Rp.60.291.346.158 mengalami penurunan dari target penjualan yang dianggarkan sebesar Rp.67.500.000.000. Namun pada tahun 2020 realisasi penjualan sebesar Rp.76.640.733.108 dan target penjualan sebesar Rp.82.295.203.000, terjadi penurunan juga dari target yang dianggarkan dan tidak mencapai target.

Peneliti memilih motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang diteliti pada penelitian ini. Hal ini disebabkan karena motivasi dan lingkungan kerja merupakan hal yang paling melekat pada setiap karyawan selama bekerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi

dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi pemerintah.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dapat diidentifikasi dalam beberapa masalah adalah mengenai kinerja karyawan yang belum mencapai target, mengenai kurangnya perhatian ataupun motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawannya, mengenai keadaan lingkungan kerja yang belum mendukung.

C. Batasan Masalah

Dari beberapa masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, maka perlu dilakukan batasan masalah agar pembahasan ini lebih terarah dan terfokus pada permasalahan yang dikaji. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

D. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel ini bertujuan untuk memberikan penjelasan dari masing-masing variabel. Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yang terdiri dari dua variabel *independen* (variabel bebas) dan satu variabel *dependen* (variabel terikat) yaitu:

1. Variabel *independen* (X) yaitu motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).
2. Variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan (Y).

Tabel. I. 2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi variabel	Indikator variabel	Skala pengukuran
1.	Kinerja karyawan (variabel Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, contoh standar, sasaran atau target atau kriteria yang telah disepakati bersama. ¹⁰ Kinerja karyawan menurut Mangkunegara merupakan sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ¹¹ Sedangkan menurut peneliti, kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu	Skala Ordinal

¹⁰ Maryoto Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jogjakarta: PT BPFJ-Jogjakarta, 2000), hlm. 91.

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), hlm. 9.

		dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan tersebut bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik ataupun sebaliknya.		
2.	Motivasi (variabel X ₁)	<p>Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.¹²</p> <p>Menurut Moekijat motivasi adalah suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu.¹³</p> <p>Sedangkan menurut peneliti dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah faktor yang dapat mendorong seseorang baik dari luar maupun dari dalam diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan psikologis 2. Rasa aman 3. Kebutuhan sosial 	Skala Ordinal

¹² Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 109.

¹³ Moekijat, *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hlm. 5.

		seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja.		
3.	Lingkungan Kerja (variabel X ₂)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya. ¹⁴ Menurut Saydam yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. ¹⁵ Sedangkan menurut peneliti lingkungan kerja merupakan suatu tempat orang-orang berkerja atau tempat melakukan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tersedianya Fasilitas kerja 2. Suasana kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja 	Skala Ordinal

¹⁴ Rivai Z, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 165.

¹⁵ Saydam Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro* (Jakarta: Djambatan, 2000), hlm. 226.

E. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan?

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

1. Bagi peneliti
Penelitian ini berguna untuk menambah pengalaman berharga dan

wawasan pengetahuan dalam menerapkan teori–teori yang didapat dibangku kuliah serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 pada IAIN Padangsidimpuan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan menjadi salah satu masukan yang positif dan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi sehingga dapat mendorong motivasi karyawan dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi.

3. Bagi lembaga perguruan tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah perbendaharaan perpustakaan IAIN Padangsidimpuan, memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya, serta membantu para mahasiswa/ mahasiswi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

4. Bagi pihak lain

Menambah ilmu pengetahuan serta bahan acuan bagi peneliti yang lain dengan topik yang berkenaan. Kesimpulan, yang dimaksudkan untuk melengkapi apa yang dirasa kurang dari tulisan ini, sehingga dapat dikembangkan pasca penelitian.

H. Sistematika Pembahasan

Bab I pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, defenisi operasional variabel, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika pembahasan.

Bab II landasan teori yang terdiri dari kerangka teori, penelitian terdahulu, kerangka pikir, hipotesis.

Bab III metodologi penelitian yang terdiri atas lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data penelitian, instrumen pengumpulan data, teknik analisa data.

Bab VI hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum perusahaan, hasil analisis data, pembahasan hasil penelitian, keterbatasan penelitian.

Bab V penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran yang dianggap perlu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta selalu di gerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan di capai jika kinerja anggota atau pegawainya tidak maksimal.

Menurut Moehariono, kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.¹⁶

Sementara itu Mangkunegara mengemukakan bahwa “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya”.¹⁷

¹⁶ Syaipul Bahri, “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja,” Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Volume 1No. 1, September 2018.

¹⁷ Mangkunegara Prabu AA, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hlm. 9.

Selanjutnya menurut Wilson yang menjelaskan bahwa “Sistem manajemen kinerja atau *performance management system* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”.¹⁸

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seorang karyawan selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya. Kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja.

Dalam Islam bekerja bukan sekedar memenuhi kebutuhan perut, tetapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.¹⁹

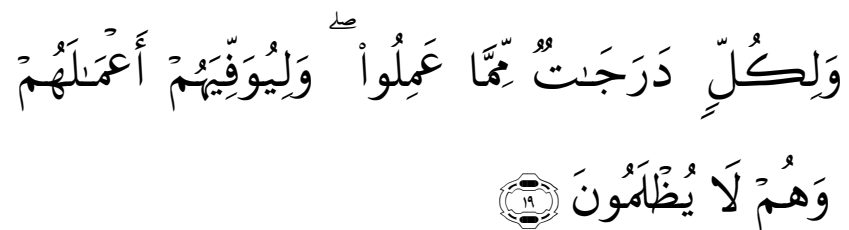
Menurut pandangan Islam kerja merupakan suatu ibadah. Artinya, Islam menjadikan dunia kerja bukan hanya sebagai bangunan demi memenuhi kebutuhan, tetapi juga sebagai salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Jadi agar suatu pekerjaan memiliki

¹⁸ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Erlangga, 2012), hlm. 230.

¹⁹ Muhdar HM, *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah* (Depok: Rajawali Pers, 2020), hlm. 219.

nilai yang sangat tinggi, haruslah dengan cara bersungguh-sungguh sesuai dengan ajaran Islam dalam melakukan suatu pekerjaan.

Apalagi seseorang bekerja di suatu perusahaan, haruslah memiliki sikap yang tanggung jawab dan memberikan kinerja yang bagus untuk mencapai suatu tujuan dari perusahaan. Ayat yang harus menjadi rujukan kinerja itu adalah Surah Al-Ahqaf ayat 19.



Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (Balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”.²⁰

Ayat tersebut menjelaskan bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari pekerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasi yang menjadi tanggung jawabnya. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilaksanakan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*).²¹

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata* (Bekasi: Cipta Bagius Segara, 2013), hlm. 402.

²¹ *Ibid.*, hlm. 231.

Anjuran bekerja dalam hadist dari A'isyarah berkata, Rasulullah Saw bersabda, “sesungguhnya sebaik-baik makanan hasil dari tangannya sendiri dan hasil usahanya itu untuk anak-anaknya”. (HR. Tirmidzi/ No Hadist \: 1274).

Hadist tentang mencari nafkah sendiri sebenarnya adalah anjuran agar manusia bekerja, bahkan dianjurkan meninggalkan tempat tinggalnya pada pagi hari untuk mencari nafkah. Bukan sebaliknya pasrah sambil berdiri sembari menunggu datangnya kebutuhan hidup.²²

b. Penilaian Kinerja

Tehnik paling tua yang digunakan oleh manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah penilaian (*appraisal*). Motivasi karyawan untuk bekerja, mengembangkan kemampuan pribadi, dan meningkatkan kemampuan dimasa mendatang dipengaruhi oleh umpan balik mengenai masa lalu dan pengembangan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Penilaian kinerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta memotivasi karyawan diwaktu berikutnya.

Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa

²² Ach. Baiquni, *Hadist Ekonomi* (Jakarta: Media Publishing, 2020), hlm. 25.

cara. Pada organisasi yang kecil evaluasi ini mungkin sifatnya informal, di dalam organisasi yang besar penilaian kinerja merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja dari semua karyawan, manajerial, profesional, teknis, dan penjualan dinilai secara normal.

Penilaian kinerja adalah penilaian tentang prestasi kerja karyawan dan akuntabilitasnya. Dalam persaingan global perusahaan-perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa datang. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia kadang-kadang disebut juga telaah kinerja, penilaian karyawan, evaluasi kinerja, evaluasi karyawan, atau penentuan peringkat personalia.²³

c. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat 3 faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain sebagai berikut:²⁴

- 1) Faktor lingkungan eksternal organisasi, adalah kejadian, situasi atau keadaan yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997

²³ Herman Sofyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 122-123.

²⁴ Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm. 6.

meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal gaji dan upah karyawan dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

- 2) Faktor internal karyawan, yaitu faktor–faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang dan faktor bawaan lahir. Misalnya sifat pribadi, bakat, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengalaman kerja, pengetahuan, etos kerja, motivasi dan keterampilan.
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi, dalam melaksanakan tugasnya karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor lingkungan internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, sistem manajemen dan kompensasi, serta dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga meningkatkan dan mendukung produktivitas karyawan.

Sejalan dengan pendapat tersebut di atas Hadari Nawawi, mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:²⁵

²⁵ Hadari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri* (Yogyakarta: UGM Press, 2006), hlm. 64-65.

- 1) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti kemampuan bekerja sama/ keterbukaan, motivasi kerja, sikap terhadap pekerjaan, minat, bakat, dan ketekunan.
- 2) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah di ikuti di bidangnya.
- 3) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu.

d. Indikator-Indikator Kinerja

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Kualitas kerja disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, menulis, berfikir, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini

potensial untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan pekerjaan.²⁶

2) Kuantitas kerja

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus yang di selesaikan. Islam selalu mengajarkan umatnya dalam menjalani kehidupan untuk terus berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya, namun setiap aktivitas yang dilakukan perlu disadari akan diminta pertanggung jawaban di hari akhirat nanti, karena kehidupan yang hakiki adalah akhirat.²⁷

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu (disiplin kerja) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, ketepatan waktu (disiplin kerja) merupakan salah satu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi, artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan

²⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2016), hlm. 113.

²⁷ Jusmaliana, *Bisnis Berbasis Syariah* (Jakarta: Bumi Aksara Syariah, 2012), hlm. 75.

tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.²⁸

4) Kehadiran

Kehadiran karyawan adalah sejauh mana karyawan tepat waktu mengamati periode istirahat yang di tentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.²⁹ Preperensi atau kehadiran pegawai dapat diukur melalui:

- a) kehadiran pegawai di tempat kerja
- b) ketepatan pegawai datang atau pulang
- c) kehadiran karyawan apabila medapat undangan untuk mengikuti kegiatan atau acara dalam instansi

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu. Menurut Sadili Samsudin motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.³⁰

Dalam ilmu manajemen motivasi adalah berasal dari bahasa latin *movere*, yang berarti bergerak atau dalam bahasa inggrisnya *to move*

²⁸ Lija Poltak Sinambella, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 335.

²⁹ Siswanto Sastrohadiwirjo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003), hlm. 236.

³⁰ Sadili Samsudin, Op. Cit., hlm. 280.

menurut *Schunk Motivation is the process whereby goal directed activity is instigated and sustained*, (motivasi adalah proses melalui kegiatan pencapaian tujuan yang telah mendorong dan berkelanjutan.³¹

Motivasi dalam perspektif Islam dalam hal ini Allah SWT berfirman dalam Surah Ar-Ra'd ayat 11.

لَهُ مَعْقَبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ
 أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا
 بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا
 لَهُمْ مِنْ دُونِهِ ۗ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, dimuka dan dibelakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain dia” (QS. Ar-Ra'd:11).³²

Ayat di atas mengungkapkan pesan bahwa Allah tidak akan mengubah nasib seseorang menjadi lebih baik kecuali dengan usaha dan jerih payahnya sendiri. Dari ayat tersebut dapat kita ambil kesimpulan

³¹ Husaini Usman, *Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), hlm. 275.

³² Departemen Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (Jakarta: Raja Publishing, 2010), hlm. 226.

bahwa ternyata motivasi yang paling kuat adalah dari diri seseorang. Motivasi berguna sebagai penyeleksi atas perbuatan yang akan dilakukan oleh manusia buruk atau baik. Jadi motivasi itu berfungsi sebagai penguji sikap manusia dalam kehidupannya, pendorong, dan penyeleksi.

Banyak para ahli yang sudah mengemukakan pengertian motivasi dengan berbagai sudut pandang mereka masing-masing, namun intinya sama. Yakni sebagai suatu pendorong yang mengubah energi dalam diri seseorang ke dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai tujuan tertentu.³³

Menurut Malthis motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain di pengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengemukakan pandangan dan model mereka sendiri.

Motivasi akan memberikan arti besar kecilnya usaha seseorang, bekerja giat atau berusaha guna untuk mencapai kebutuhannya. Dan sebaliknya, seseorang dengan motivasi yang rendah itu tidak akan pernah mencapai hasil melebihi kekuatan motivasinya.

³³ Afi Parnawi, *Psikologi Belajar* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 66.

Ada banyak defenisi tentang motivasi, diantaranya adalah Robert Heller yang menyatakan bahwa motivasi merupakan keinginan untuk bertindak. Menurut Sardiman, Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya "*feeling*" dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian yang dikemukakan oleh Sardiman ini mengandung tiga elemen penting yaitu:

- 1) Bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia. Perkembangan motivasi akan membawa beberapa perubahan energi di dalam system "*neurophysiological*" yang ada pada organisme manusia. Karena menyangkut perubahan energi manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut fisik manusia.
- 2) Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/ *feeling*, afeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
- 3) Motivasi akan dirangsang oleh adanya tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, tetapi kemunculannya karena terangsang/ terdorong oleh adanya unsur lain, dalam hal ini adalah tujuan. Tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.³⁴

³⁴ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta:, PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm, 73-74.

Dalam berbagai literatur dibidang manajemen psikologi cukup banyak definisi motivasi yang ditawarkan oleh para pakar. Hadari Nawawi menyebutkan “Motivasi berarti hal yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melaksanakan kegiatan atau perbuatan yang berlangsung secara sadar”. Dari pengertian ini dapat dipahami, bahwa motivasi adalah hal yang menggerakkan seseorang bertingkah laku dan juga menjadi dorongan dasar. Dorongan ini ada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melaksanakan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai motivasi yang mendasarinya.³⁵

b. Tujuan Motivasi

Motivasi mempunyai tujuan sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan kepuasan dan moral kerja karyawan
- 2) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- 3) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- 4) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan hubungan kerja yang baik dan suasana yang baik
- 6) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan

³⁵ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hlm. 24-125.

- 8) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.³⁶

Teori motivasi menurut Abraham Maslow yaitu setiap manusia mempunyai kebutuhan, dorongan, yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.³⁷ Dengan kenyataan ini, kemudian A.Maslow membuat “*needs hierarchy theory*” untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia di klasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu.³⁸

- 1) Kebutuhan fisiologis (*physiological Needs*) perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karna tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang tidak dapat dikatakan hidup normal.

Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karna kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan.

³⁶ SP Malayu Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi* (Jakarta: Bumi Kasara, 2004), hlm. 97.

³⁷ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 176.

³⁸ Suwanto dan Donni Juni Priansa, hlm. 176.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dari arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut.

4) Kebutuhan akan harga diri (*Esteem and needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestasi itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang.

5) Aktualisasi (*Self Actualizations*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan sumbangsuh yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan

pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat lebih baik.

c. Indikator motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow.

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*)

kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety Need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua nya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisikologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan

kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

d. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Pegawai dengan motivasi yang tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil tanggung jawab, senang bekerja keras. Beberapa pegawai bekerja dengan menanamkan bermacam-macam motivasi, seperti motivasi mendapat gaji bulanan, mencapai sasaran karier, berkarya dan mencari pengalaman. Salah satu motivasi untuk mencapai sasaran karier berarti pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja secara baik dan bahkan melebihi deskripsi kerjanya karena ada posisi tinggi yang ingin dicapai. Selain itu, pegawai juga akan memperhatikan dan meningkatkan kemampuan yang mendukung kinerja yang bagus,

seperti mengelola waktu, keterampilan,, memimpin, komunikasi, dan mengelola anggaran.³⁹

Dengan demikian jelaslah, bahwa dengan motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para karyawannya pasti akan terjamin. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja, jika prestasi kerja karyawan baik, maka ia akan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Jika karyawan tersebut mengetahui bahwa prestasi yang dicapai kurang baik maka kemungkinan besar ia akan berusaha memperbaiki prestasi agar ia dapat bertahan bekerja ditempat tersebut artinya bila prestasinya terus menerus buruk bukan tidak mungkin ia akan diberhentikan dari pekerjaannya. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja.⁴⁰

³⁹ Bintoro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017) , hlm. 88-90.

Lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai seluruh pelaku dan kekuatan yang mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan.⁴¹ Lingkungan manajemen sumber daya manusia di defenisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari dalm organisasi maupun faktor-faktor eksternal yang bersumber dari dari luar organisasi.

Faktor-faktor internal meliputi sistem organisasi, budaya atau karakter organisasi, serkat kerja, dan konflik-konflik internal antara pemilik saham dengan karyawan. Sedangkan faktor-faktor eksternal meliputi perubahan teknologi, pemerintah, ekonomi, tuntutan profesi, dan kondisi geografis.⁴² Salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja oragnisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan kegiatan secara optimal, nyaman, aman dan sehat.

⁴⁰ Sunyoto Danang, *Teori Kuisisioner dan Analaisis Data Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CAPS, 2012), hlm. 43.

⁴¹ Irma Nilasari dan Sri Wiludjeng, *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 14.

⁴² Herman Sopyandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 38.

Oleh karena itu penciptaan dan penentuan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja serta motivasi dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan lokasi di mana pegawai melaksanakan aktifitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif akan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal dan akan memberikan rasa aman. Emosional pegawai juga dapat di pengaruhi oleh lingkungan kerja. Apabila pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah dan nyaman di tempat kerjanya, melaksanakan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Prestasi kerja pegawai akan tinggi dan produktifitas akan tinggi juga.

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan- kekuatan yang memengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.⁴³ Menurut Sedarmayati bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai kelompok maupun

⁴³ George R Terry, *Prinsip-Prinsip Manajemen* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 23.

perseorangan.⁴⁴

Menurut Gouzali Saydam bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.⁴⁵

Dari beberapa pendapat diatas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan dan di pengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam

⁴⁴ Sedarmayati, *Meningkatkan Produktivitas Karyawan* (Bandung: Mandar Maju, 2001), hlm. 27.

⁴⁵ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, komitmen dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebar Media Pustaka, 2020), hlm. 54.

diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut.

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja fisik. Kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Sedarmayanti menyatakan lingkungan kerja dapat di bagi dalam dua kategori:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum dapat memengaruhi kondisi manusia. Misalnya, temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Sedarmayanti menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang

bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Unsur-unsur lingkungan kerja non fisik menurut Cokroaminoto dalam jurnal Ilham Nuryasin dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja.⁴⁶

c. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan/ cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Kelembapan di tempat kerja
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
- 5) Kebisingan di tempat kerja
- 6) Bau-bauan di tempat kerja
- 7) Tata warna di tempat kerja
- 8) Dekorasi di tempat kerja
- 9) Musik di tempat kerja

⁴⁶ Ilham Nuryasin, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang)", Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Volume 41 No. 1, Desember 2016.

10) Keamanan di tempat kerja

Selain faktor di atas danang sunyoto menambahkan faktor lainnya seperti fasilitas kerja, hubungan karyawan, dan peraturan kerja.⁴⁷

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:⁴⁸

1) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini di maksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/ mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru adalah salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2) Suasana kerja

Suasana kerja merupakan keadaan atau kondisi yang ada disekitar atau didaerah karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi kebersihan, ketenangan, tempat kerja, alat bantu pekerjaan, fasilitas, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

3) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja dan juga hubungan

⁴⁷ Wawan Prahiawan, "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara," Jurnal Ekonomi, Volume 5 No. 1, Mei 2014.

⁴⁸ A. Nitisemito, *Manajemen Personalia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003), hlm. 159.

rekan kerja harmonis. Adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja itu adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dan suatu perusahaan atau organisasi. Hubungan kekeluargaan yang harmonis adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

e. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

Lingkungan kerja tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul kegairahan kerja dan semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat.⁴⁹ Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut.⁵⁰

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan bagi penelitian ini, maka peneliti mengambil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

⁴⁹ Eddy Sanusi Silitonga, *Peningkatan Kinerja SM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, komitmen dan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Penebara Media Pustaka, 2020), hlm. 52.

⁵⁰ *Ibid.*, hlm. 53.

Tabel. II. 1
Penelitian terdahulu

No	Nama dan Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ainun Sari Hasibuan, Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan. ⁵¹	Penelitian Ainun Sari Hasibuan terdiri dari tiga variabel: a. Motivasi (X_1) b. Lingkungan kerja (X_2) c. Kinerja pegawai (Y)	Penelitian adalah adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan.
2	Ni Made Rena Prilian. Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Mitra Holiday Jimbaran Bali. ⁵²	Penelitian Ni Made Rena Prilian terdiri dari dua variabel: a. Lingkungan kerja (X_1) b. Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Holiday Jimbaran Bali
3	Hendri Sembiring, Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawa pada Bank Sinarmas Medan. ⁵³	Penelitian Hendri Sembiring terdiri dari tiga variabel: a. Motivasi (X_1) b. Lingkungan kerja (X_2) c. Kinerja karyawan (Y)	Penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan
4	Aldo herlambang Gardjito, pengaruh motivasi kerja dan	Penelitian Aldo Herlambang Gardjito terdiri	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan

⁵¹ Ainun Sari Hasibuan, *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan*, (Skripsi, IAIN Padangsidimpuan, 2017), hlm. 98.

⁵² Ni Made Rena Prilian, dkk “*Pengaruh lingkungan Kerja Terhadap kinerja Karyawan di PT. Mitra Holiday Jimbaran Bali*”, Jurnal IPTA, volume. 2 No. 1, 2014. Hlm. 25.

⁵³ Hendri Sembiring, “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sinarmas Medan*”, Jurnal Jurakunman, volume 13, No. 1, Januari 2020, hlm. 12.

	lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). ⁵⁴	dari tiga variabel: a. Motivasi kerja (X_1) b. Lingkungan kerja (X_2) c. Kinerja karyawan (Y)	berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.
5	Aurelia Potu, kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado. ⁵⁵	Penelitian Aurelia Potu terdiri dari tiga variabel: a. Kepemimpinan (X_1) b. Motivasi (X_2) c. Lingkungan kerja (X_3) d. Kinerja Karyawan (Y)	Kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor wilayah ditjen kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado.

Penelitian terdahulu yang tercantum di atas adalah untuk menunjukkan adanya perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini.

1. Perbedaan penelitian Ainun Sari Hasibuan dengan peneliti adalah pada tempat penelitian yaitu pada Dinas Perdagangan Daerah Kota Padangsidimpuan sementara peneliti meneliti di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan. Dan persamaan penelitian ini dengan penelitian Ainun Sari Hasibuan terletak pada variabel *independen* yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

⁵⁴ Aldo herlambang Gardjito, dkk “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya)”, Jurnal, Administrasi Bisnis (JAB), Volume 13, No. 1 Agustus 2014. hlm. 7.

⁵⁵ Aurelia Potu, “Kepemimpinan Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado”, dalam Jurnal Emba, Volume 1, No. 4 Desember 2013, hlm. 1217.

2. Perbedaan penelitian Ni Made Rena Prilian dengan peneliti adalah pada tempat penelitian yaitu PT Mitra Holiday Jimbaran Bali, sementara peneliti meneliti di CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Dan persamaan penelitian ini dengan penelitian Ni Made Rena Prilian terletak pada variabel *independen* yaitu lingkungan kerja variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.
3. Perbedaan penelitian Henri Sembiring dengan peneliti adalah pada tempat yaitu pada Bank Sinarmas Medan, sementara peneliti meneliti di CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Dan persamaan penelitian ini dengan penelitian Hendri Sembiring terletak pada variabel *independen* yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.
4. Perbedaan penelitian Aldo Herlambang Gardjito dengan panneliti adalah pada tempat studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, sementara peneliti meneliti di CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Dan persamaan penelitian ini dengan Aldo Herlambang Gardjito terletak pada variabel *independen* yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja dan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.
5. Perbedaan penelitian Aurelia Potu dengan peneliti adalah pada tempat Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Dan persamaan penelitian ini dengan Aurelia Potu

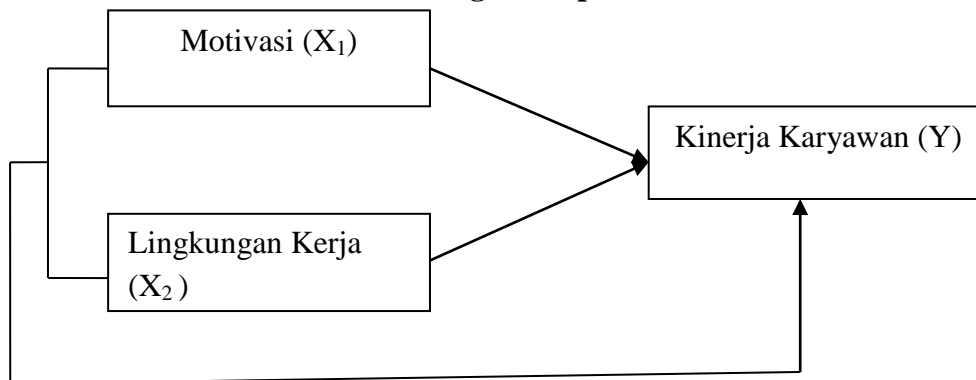
terletak pada variabel *independen* motivasi dan lingkungan kerja dan variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Kerangka Berpikir adalah gambaran tentang hubungan antara variabel dalam suatu penelitian oleh jalan pikiran menurut kerangka pikir yang logis.⁵⁶ Sejalan dengan tujuan penelitian dan kajian teori yang sudah dibahas, selanjutnya akan di uraikan kerangka pikir mengenai hubungan antara variabel *dependen* dan *independen* yaitu motivasi kerja (X_1), Lingkungan kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Untuk memudahkan dalam melakukan analisis dalam penelitian ini maka dibuat kerangka pikir sebagai berikut:

Gambar II. 1
Kerangka Berpikir



Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Variabel bebas (*independen*) dalam penelitian ini

⁵⁶ Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2009), hlm. 75.

adalah motivasi dan lingkungan kerja. Variabel terikat (*dependen*) adalah kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah terhadap masalah yang telah dirumuskan dalam suatu penelitian, dan masih harus di uji kebenarannya dengan menggunakan data empirik hasil penelitian.⁵⁷ Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian. Berdasarkan teori dan konseptual, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₀₁: Tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV.

Omco Jaya Padangsidimpuan.

H_{a1}: Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco

Jaya Padangsidimpuan.

H₀₂: Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

H_{a2}: Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada

CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

H₀₃: Tidak terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

H_{a3}: Terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

⁵⁷ Djaali, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, 2020), hlm, 13.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.⁵⁸ Penelitian ini dilakukan di CV. Omco Jaya Padangsidempuan yang beralamat di Kota Padangsidempuan Tenggara, tepatnya di JL. HT. Rizal Nurdin KM 8,5 Desa Manunggang Julu–Pijorkoling Padangsidempuan 22733, Sumatera Utara. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 sampai dengan Oktober 2021.

B. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sesuai dengan namanya penelitian kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari penafsiran terhadap data, penampilan dari hasilnya serta pengumpulan data.⁵⁹

Dimana penelitian kuantitatif ini adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

⁵⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2018), hlm. 2.

⁵⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hlm. 27.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.⁶⁰

Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Omco Jaya Padanngsidimpuan dengan jumlah keseluruhan 32 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Agar informasi yang diperoleh dari sampel benar-benar mewakili populasi, sampel tersebut harus mewakili karakteristik populasi yang diwakilinya.⁶¹ Apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih.⁶²

Dengan demikian karena jumlah populasinya hanya berjumlah 32 orang dan di nyatakan kurang dari 100, maka otomatis semua karyawan akan menjadi sampel penelitian atau disebut juga dengan penelitian populasi.

⁶⁰ Maryam B. Gainau, *Pengantar Metode Penelitian* (Yogyakarta: PT. Kanisius, 2021), hlm. 95.

⁶¹ Mudrajad Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi* (Bandung: Erlangga, 2009), hlm. 134.

⁶² *Ibid.*, hlm. 134.

D. Sumber Data Penelitian

Sumber data penelitian ini terdiri dari satu sumber yaitu : data primer. Data primer yaitu yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di objek penelitian atau lokasi penelitian.⁶³ Untuk penelitian ini data primer bersumber dari karyawan perusahaan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Umumnya cara mengumpulkan data dapat menggunakan tehnik: pengamatan, wawancara (*interview*), dokumentasi, angket (*questionnaire*), pengamatan (*observation*).⁶⁴ Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Wawancara, angket dan dokumentasi.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang di wawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk di jawab pada kesempatan lain. Wawancara tersebut dilakukan di CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

2. Kuesioner/ Angket

Merupakan suatu tehnik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebar daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan

⁶³ Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 122.

⁶⁴ Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), hlm.

memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.⁶⁵ Angket (kuesioner) ini disebarakan kepada karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Skala yang digunakan adalah skala likert, skala likert adalah lima pilihan jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju yang merupakan sikap penelitian dalam bentuk pertanyaan dan pernyataan. Jawaban dari setiap pertanyaan atau pernyataan itu mempunyai tingkatan mulai dari sangat positif sampai dengan negatif atau persepsi seseorang atas suatu kejadian atau pernyataan yang di berikan dalam instrumen/kuesioner.⁶⁶

Dalam penggunaannya, peneliti lebih dulu menetapkan secara spesifik variabel-variabel penelitian lengkap dengan indikator-indikator ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen.

Tabel III. 1
Penilaian Skala Likert

No	Keterangan	Nilai Positif	Nilai Negatif
1	Sangat Setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Kurang Setuju (KS)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

⁶⁵ *Ibid.*, hlm. 138.

⁶⁶ Suryani dan Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam* (Yogyakarta: Kencana, 2010), hlm. 131.

Tabel III. 2
Kisi-Kisi Angket Tentang Motivasi Kerja

No	Indikator	Nomor Soal
1	Kebutuhan psikologis	1 dan 2
2	Rasa aman	3 dan 4
3	Kebutuhan Sosial	5 dan 6
4	Kebutuhan aktualisasi	7 dan 8

Tabel III. 3
Kisi-Kisi Angket Tentang Lingkungan Kerja

No	Indikator	Nomor Soal
1	Fasilitas Kerja	1, 2 dan 3
2	Suasana Kerja	4, 5 dan 6
3	Hubungan dengan rekan kerja	7 dan 8

Tabel III. 4
Kisi-Kisi Angket Tentang Kinerja

No	Indikator	Nomor Soal
1	Kualitas Kerja	1 dan 2
2	Kuantitas Kerja	3 dan 4
3	Ketepatan waktu	5 dan 6
4	Kehadiran	7 dan 8

3. Dokumentasi

Dokumentasi terdiri atas dua macam yaitu dokumentasi yang memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya, dan *check-list* yang memuat daftar variabel yang akan dikumpulkan datanya. Dokumentasi sering diartikan bahwa bentuk pengumpulan data dalam bentuk sebuah foto, namun dokumentasi mempunyai arti yang lebih luas.⁶⁷

⁶⁷ Sandu Siyoto & Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015), hlm. 79.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas mengacu pada seberapa jauh suatu ukuran empiris cukup menggambarkan arti sebenarnya dari konsep yang tengah diteliti. Dengan kata lain suatu instrumen pengukuran yang valid mengukur apa yang seharusnya diukur, atau mengukur apa yang hendak kita ukur.⁶⁸

Perhitungannya menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation* dengan rumus sebagai berikut:

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).
- b. Apabila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen atau item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indikator tingkat keandalan atau kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Suatu pengukuran disebut reliabel atau memiliki keandalan jika konsisten memberikan jawaban yang sama. Dalam penelitian, jika suatu pengukuran konsisten dari waktu ke waktu lainnya, maka pengukuran itu dapat diandalkan dan dipercaya dalam derajat tertentu.⁶⁹

Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Jika

⁶⁸ Morissan, *metode penelitian survei* (Jakarta: Kencana, 2014), hlm. 103.

⁶⁹ *Ibid.*, hlm. 99.

reliabilitas kurang dari 0,60 adalah kurang baik, sedangkan 0,70 dapat diterima dan diatas 0,80 adalah baik.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dalam uji normalitas ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Maka kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka H_0 ditolak, dan nilai residual tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka H_0 diterima, dan nilai residual berdistribusi normal.⁷⁰

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,1$ maka dapat dikatakan mempunyai hubungan yang linear.

⁷⁰ Duwi Priyatno, *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: PT Andi Offset, 2014), hlm. 69.

- b. Jika nilai signifikansi $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.⁷¹

3. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul bagaimana adanya tanpa bermaksud menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu asumsi dalam penggunaan analisis regresi. Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas antara lain dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *Tolerance*. Untuk melihat adanya multikolinearitas dapat dilihat dari:

- 1) Dengan membandingkan nilai VIF (*variance inflation factor*) yaitu:
 - a) Jika nilai VIF > 10 maka tidak terjadi multikolinearitas
 - b) Jika nilai VIF < 10 maka terjadi multikolinearitas
- 2) Dengan membandingkan nilai tolerance, yaitu:
 - a) Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas
 - b) Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.⁷²

⁷¹ Ibid., hlm. 142.

⁷² Nur Asnawi dan Masyihuri, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran* (Malang: UIN Maliki Press, 2011), hlm. 176.

b. Uji Heteroskedastisitas

Dalam penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu observasi ke observasi lain. Dalam penilaian ini menggunakan uji *Glejser*, karakteristik pengujian apabila:

- 1) $\text{Sig} > 0,1$ artinya tidak terkena heteroskedastisitas
- 2) $\text{Sig} < 0,1$ artinya data terkena heteroskedastisitas.⁷³

5. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan menggunakan tingkat signifikansi 0,10 dan 2 sisi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan t_{hitung}
- 3) Menentukan t_{tabel} , t_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan signifikansi 0,10 dan derajat kebebasan $df = n-2$.

Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan CV. Omco jaya Padangsidimpuan. Kriteria pengujian:

⁷³ Ikbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm.258.

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan antara variabel independen secara bersamasama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis
- 2) Menentukan F_{hitung}
- 3) Menentukan F_{tabel} , F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikansi 0,10 dengan df 1 (jumlah variabel1), dan df 2 (n-k-1) (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen).⁷⁴

Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a di terima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Di hitung dengan menggunakan bentuk persamaan regresi berganda sederhana sebagai berikut:

⁷⁴Duwi Priyatno., hlm. 73.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen

α = konstanta

b_1b_2 = Koefisien variabel

X_1X_2 = Variabel indeviden

e = Standar eror

Sedangkan bentuk persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KNR = \alpha + b_1 MO + b_2 LK + e$$

KNR = Kinerja

α = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi berganda (nilai peningkatan ataupun penurunan)

MO = Motivasi

LK = Lingkungan Kerja

e = Standar eror

7. Uji Koefisien Determinasi R^2

Uji ini bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi yang diterangkan oleh variabel dependen.⁷⁵ Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi dapat digunakan untuk menjelaskan kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel dependen yang dimasukkan ke dalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinan sama dengan satu atau mendekati satu.⁷⁶

⁷⁵ Morissan, *Op, Cit.* hlm. 349.

⁷⁶ Nur Asnawi dan Masyihur, *Op., Cit.* hlm. 186.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat & Perkembangan Perusahaan

CV. Omco Jaya berdiri pada tanggal 04 Januari 2001 bertempat di Sibolga dan didirikan oleh Bapak Alex Fhang, seorang keturunan Tionghoa. Bisnis keluarga ini secara bertahap berkembang sebagai salah satu perusahaan distribusi, perusahaan ini memiliki komitmen untuk menempatkan diri sebagai salah satu distributor yang handal dan terpercaya di kawasan pantai Barat Sumatera dan mampu memberikan nilai serta manfaat yang berharga kepada produsen pengguna jasa, dengan terus menerus berkembang untuk menjadi yang terbaik.

Perusahaan CV. Omco Jaya yang didirikan oleh Bapak Alex Fhang tersebut tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan, sehingga perusahaan ini hanya mampu berjalan selama sembilan tahun saja di Sibolga, akhirnya pada tahun 2009 perusahaan CV. Omco Jaya resmi ditutup. Seiring berjalannya waktu dan perkembangan zaman, perusahaan CV. Omco Jaya berdiri kembali di daerah yang berbeda.⁷⁷

Perusahaan CV. Omco Jaya yang baru didirikan oleh Bapak Mail Fhang adik dari Alex Fhang pada tahun 2010 dan bertempat di Kota Padangsidempuan di Jl. H.T. Rizal Nurdin KM. 8,5 desa Manunggang

⁷⁷ Hasil Wawancara dengan Bapak Sajuri Gultom (Manajer Operasional) Rabu 18 Juni 2021, Pkl. 14.30 WIB (Diperusahaan).

Julu, Pijorkoling-Padangsidimpuan. Perusahaan ini resmi dibuka pada tanggal 21 November 2012 dengan nama perusahaan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan yang dipimpin oleh Bapak Mail Fhang sampai dengan sekarang.

2. Visi Misi Perusahaan

a. Visi

Menjadi distributor yang handal dan terpercaya di kawasan pantai Barat Sumatera.

b. Misi

Memberikan pelayanan prima, bersahabat dan menguntungkan.

3. Daerah Pemasaran

Daerah pemasaran perusahaan meliputi:

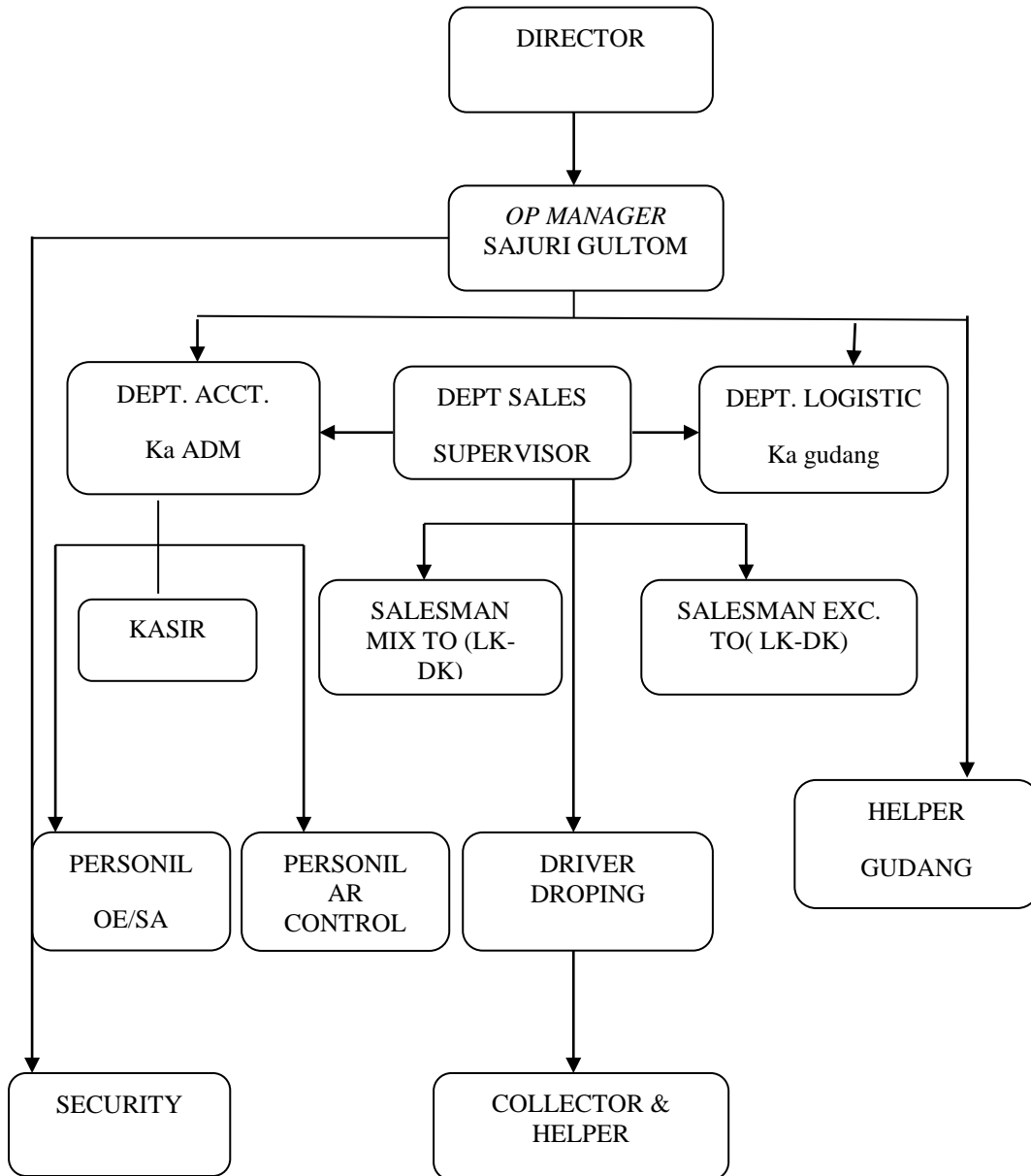
- a. Kota Padangsidimpuan.
- b. Kabupaten Tapanuli Selatan.
- c. Kabupaten Paluta.
- d. Kabupaten Padang Lawas.
- e. Kabupaten Madina.
- f. Kabupaten Tapanuli Tengah

4. Lokasi Perusahaan

Lokasi CV. Omco Jaya Padangsidimpuan terletak di Jl. H. T. Rizal Nurdin KM. 8,5 desa Manunggang Julu, Pijorkoling Padangsidimpuan.

5. Struktur Organisasi

Gambar. IV.1
STRUKTUR ORGANISASI CV. OMCO JAYA



Sumber: CV. Omco Jaya Padangsidempuan

6. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

- a. Direktur Perusahaan memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai:
 - 1) Memastikan tercapainya target bisnis perusahaan yang telah ditetapkan.
 - 2) Memastikan kepatuhan tingkat kesehatan seluruh aktifitas perusahaan.
 - 3) Memastikan, mengendalikan, dan mengawasi secara langsung unit-unit kerja menurut tugasnya, pengembangan, pengendalian usaha serta pengolahan administrasi di lingkungan perusahaan.
- b. Manajer Operasional
Manajer Operasional Bertugas :
 - 1) Menentukan keputusan menyangkut sebagian besar proses transformasi yang akan dilakukan, keputusan operasional berikutnya tergantung pada keputusan desain barang dan jasa.
 - 2) Kualitas yang diinginkan konsumen harus ditetapkan, sehingga aturan maupun prosedur untuk mengenali dan memenuhi kualitas tersebut dapat dibakukan.
 - 3) Menentukan proses yang akan digunakan dalam kegiatan operasional dan kapasitas yang akan digunakan merupakan hal penting dalam manajemen operasional karena berkaitan dengan berbagai hal.
 - 4) Menumbuhkan kepercayaan dan tanggung jawab.
 - 5) Menggali dan mengembangkan potensi sumber daya.
- c. Departemen. Accounting bertugas :
 - 1) Menyajikan laporan keuangan, neraca rugi laba.
 - 2) Menyusun neraca percobaan, rugi laba dan arus kas.
 - 3) Menerima laporan dari seluruh sistem pencatatan, menyusun kembali menjadi laporan konsolidasi yang siap untuk disajikan sebagai penanggung jawaban kepada pimpinan perusahaan.

- d. Departemen. Sales bertugas:
 - 1) Memasarkan dan menyalurkan barang/produk.
 - 2) Mengkoordinasi dan mengurus seluruh kegiatan yang berada dibawahnya.
- e. Departemen. Logistik bertugas:
 - 1) Mengolah dan merencanakan sistem operasi.
 - 2) Memberi manfaat maksimal bagi organisasi dengan biaya operasi seminimal mungkin.
 - 3) bertanggung jawab dalam proses pemindahan atau penyimpanan barang atau material di tempat yang strategis.
- f. Kasir bertugas:
 - 1) Menjalankan proses penjualan dan pembayaran.
 - 2) Melakukan pencatatan atas semua transaksi.
 - 3) Melakukan pengecekan atas stok bulanan
- g. Driver dropping bertugas:
 - 1) Melakukan pengiriman barang kea gen penjualan.
 - 2) Melakukan perawatan kendaraan.
 - 3) Mengantar penumpang/pengiriman barang untuk mengemudi dengan aman ke tujuan mereka.
- h. Owner Estimate Faktur bertugas:
 - 1) Bertanggung jawab dalam bukti transaksi dari penjual.
 - 2) Bertanggung jawab dalam tanda bukti yang menyatakan bahwa barang-barang yang telah tercantum di dalamnya telah perjual beli.
- i. Helper bertugas:
 - 1) Melaksanakan intruksi dari atasan langsung atau tidak langsung yang disampaikan secara lisan dan tulisan guna mencapai produktifitas kinerja perusahaan.
 - 2) Menyiapkan barang dengan cepat dan benar sesuai dengan *sales order* dan surat pengantar.

j. Security bertugas:

- 1) Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban lingkungan/kawasan kerja.
- 2) Melindungi dan mengamankan dari segala ancaman yang berasal dari luar dan dalam perusahaan.

7. Jumlah Tenaga Kerja dan Jam Kerja

a. Tenaga Kerja

Tabel. IV.1
Daftar Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan tahun 2021

No	Nama	Jabatan	NIK
DEPT. ACCOUNTING			
1	JUNAI DI	Chief Account./CA	1012-12-14-0177
2	NASHAR NASUTION	Kasir	1011-12-14-0864
3	SEFTI WAHYUNI HASIBUAN	SA / OE	1004-04-10-0987
4	NURHASANAH LUBIS	A/R Control	1005-04-10-0387
5	SITI AISYAH NASUTION	SA / OE	1039-09-16-0489
6	SRI MAULIDA PUTRI	SA / OE	1065-06-20-0797
DEPT. SALES			
7	JAIN DAR KRISTOPER GULTOM	Sales Coordinator/SC	1001-08-05-0481
8	ARMIN LASE	Salesman	1010-04-13-0189
9	IRFAN ARYANDI HASIBUAN	Salesman	1046-03-17-0780
10	FRENDY	Salesman	1002-01-06-0285
11	ADI WONG	Salesman	1020-01-15-0279
12	ZULKARMEI SIREGAR	Salesman	1030-09-15-0586
13	YUSMAN DIAN PUTRA GULTOM	Salesman	1043-10-16-0987
DEPT. LOGISTICS			
14	JONTONY LIMBONG	Ka.Gudang 1	1006-02-10-0391
15	TUAHTA LEDY ARDIANSYAH GURUSINGA	Helper Gudang	1075-07-21-1200
16	HANDIKA PRIADI	Helper Gudang	1056-10-19-0700
17	RUSMAN HADI LBS	Ka.Gudang 2	1027-08-15-1190
18	NAZAMUDDIN AHMAD	Helper Gudang	1058-11-19-1196
19	AHMAD SULKANI SIBURIAN	Helper Gudang	1074-05-21-0602
20	UNTUNG HARA HAP	DRIVER	1057-11-19-1194

21	MUHAMMAD IKBAL LUBIS	DRIVER	1073-05-21-1000
22	ADE SAPUTRA SIREGAR	DRIVER	1071-05-21-0891
23	RIO ASHARI SIREGAR	DRIVER	1075-07-21-1294
24	YUSUF GANI SIAGIAN	DRIVER	1022-02-15-0269
25	ADI RAMADANI	DRIVER	1070-12-20-0391
26	ARIFIN HASIBUAN	COLLECTOR/HELPER	1040-10-16-0295
27	ERYANTO	COLLECTOR/HELPER	1055-06-19-0884
28	RAHMAD RAMADHAN	COLLECTOR/HELPER	1063-01-20-0295
29	MAHENDRA PUTRA	COLLECTOR/HELPER	1013-06-14-0688
30	YUSUF SAPUTRA	COLLECTOR/HELPER	1051-02-18-1296
DEPT. OFFICE			
31	EDY SAHBANA SINAMBELA	SECURITY	1053-10-18-0569
32	MHD.SULAIMAN LUBIS	SECURITY	1033-01-16-0186

Sumber: CV. Omco Jaya Padangsidimpuan

b. Jam Kerja

Adapun sistem jam kerja pada CV. Omco Jaya Padangsidimpuan adalah sebagai berikut:

Tabel. IV.2
Jam Kerja CV. Omco Jaya Padangsidimpuan

No	Hari Kerja	Jam Masuk	Jam Istirahat	Jam Keluar
1	Senin	08.00	12.00-13.30	16.00
2	Selasa	08.00	12.00-13.30	16.00
3	Rabu	08.00	12.00-13.30	16.00
4	Kamis	08.00	12.00-13.30	16.00
5	Jum'at	08.00	12.00-13.30	16.00
6	Sabtu	08.00	12.00-13.30	16.00

Sumber: CV. Omco Jaya Padangsidimpuan

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur yang di ukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Uji validitas yang dilakukan untuk menguji 8 pernyataan untuk motivasi kerja, 8 pernyataan untuk lingkungan kerja, 8 pernyataan untuk kinerja. Hasil uji validitas dari penelitian ini yaitu:

1) Uji validitas kinerja (Y)

Tabel. IV. 3
Hasil Uji Validitas
Kinerja (Y)

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,345	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 32 - 2 = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,370		Valid
3	0,488		Valid
4	0,836		Valid
5	0,318		Valid
6	0,747		Valid
7	0,602		Valid
8	0,491		Valid

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Uji validitas kinerja pada tabel IV.3 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai kinerja dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena kedelapan item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga kedelapan item angket kinerja dinyatakan valid.

2) Uji validitas motivasi (X_1)

Tabel. IV. 4
Hasil Uji Validitas
Motivasi (X_1)

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,412	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 32 - 2 = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,632		Valid
3	0,491		Valid
4	0,636		Valid
5	0,500		Valid
6	0,568		Valid
7	0,404		Valid
8	0,531		Valid

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Uji validitas motivasi pada tabel IV.4 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai motivasi dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena kedelapan item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga kesdelapan item angket motivasi dinyatakan valid.

3) Uji validitas lingkungan kerja (X_2)

Tabel. IV. 5
Hasil Uji Validitas
Lingkungan Kerja (X_2)

No	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,463	Dikatakan valid jika nilai positif dan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n = 32 - 2 = 30$ maka r_{tabel} pada taraf signifikan 10% = 0,2960	Valid
2	0,323		Valid
3	0,497		Valid
4	0,654		Valid
5	0,499		Valid
6	0,370		Valid
7	0,588		Valid
8	0,780		Valid

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Uji validitas lingkungan kerja pada tabel IV.5 dapat disimpulkan bahwa angket mengenai lingkungan kerja dari pernyataan 1 sampai dengan pernyataan 8 adalah valid. Karena kedelapan item memiliki nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dengan $n=30$ maka diperoleh r_{tabel} adalah 0,2960. Sehingga kedelapan item angket lingkungan kerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

1) Uji reliabilitas kinerja (Y)

Tabel. IV. 6
Hasil Uji Reliabilitas
Keputusan Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,642	8

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.6 dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,642 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2) Uji reliabilitas motivasi (X_1)

Tabel. IV. 7
Hasil Uji Reliabilitas
Motivasi (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,603	8

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.7 dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,603 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

3) Uji reliabilitas lingkungan kerja (X_2)

Tabel. IV. 8
Hasil Uji Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,631	8

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel IV.8 dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat dikatakan *reliabel*, jika nilai *cronbach alpha* $0,631 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan *reliabel* dan dapat diterima.

2. Uji asumsi dasar

a. Uji Normalitas

Tabel. IV. 9
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51269395
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,083
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.9 nilai signifikansi (*asymp. Sig.2-tailed*) pada tabel *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari nilai signifikansi 0,10 ($0,200 > 0,10$) berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

1) Hasil Uji Linearitas Motivasi (X_1)

Tabel. IV. 10
Hasil Uji Linearitas Motivasi

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between	(Combined)	265,585	11	24,144	2,211	,059
	Groups	Linearity	87,652	1	87,652	8,027	,010
		Deviation from Linearity	177,933	10	17,793	1,630	,169
Within Groups			218,383	20	10,919		
Total			483,969	31			

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah)

Hasil uji linearitas antara motivasi dan kinerja berdasarkan pada tabel IV.10 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,10$. Nilai signifikan $0,010 < 0,10$. Berarti data motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang linear.

2) Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X_2)

Tabel. IV. 11
Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined)	325,019	9	36,113	4,998	,001
		Linearity	288,246	1	288,246	39,896	,000
		Deviation from Linearity	36,773	8	4,597	,636	,739
	Within Groups		158,950	22	7,225		
Total			483,969	31			

Sumber: Hasil output SPSS versi 23 (data diolah)

Hasil uji linearitas antara lingkungan kerja dan kinerja berdasarkan pada tabel IV.11 dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi linearitas dengan melihat nilai linear. Nilai linear signifikan $< 0,10$. Nilai signifikan $0,000 < 0,10$. Berarti data lingkungan kerja dan kinerja memiliki hubungan yang linear.

c. Uji Statistik Deskriptif

Tabel. IV. 12
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	32	25	38	31,00	3,223
Lingkungan_kerja	32	22	36	29,00	3,565
Kinerja	32	19	37	28,47	3,951
Valid N (listwise)	32				

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Berdasarkan hasil tabel IV.12 uji analisis statistik deskriptif diatas dapat dilihat pada variabel motivasi dengan jumlah data (N) sebanyak 32 mempunyai *mean* 31,00 dengan nilai *minimum* 25 dan nilai *maximum* 28 serta *standard deviation* 3,223. Variabel lingkungan kerja dengan jumlah data (N) sebanyak 32 mempunyai *mean* 29,00 dengan nilai *minimum* 22 dan nilai *maximum* 32 serta *standard deviation* 3,565. Variabel kinerja dengan jumlah data (N) sebanyak 32 mempunyai *mean* 28,47 dengan nilai *minimum* 19 dan nilai *maximum* 37 serta *standard deviation* 3,951.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel. IV.13
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,488	4,918		-,099	,922		
	Motivasi (X1)	,196	,152	,160	1,290	,207	,861	1,162
	Lingkungan kerja (X2)	,789	,137	,712	5,752	,000	,861	1,162

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.13 di atas dapat diketahui nilai VIF untuk variabel motivasi $1,162 < 10$ dan lingkungan kerja $1,162 < 10$ jadi dapat disimpulkan nilai VIF dari kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$).

Sementara nilai *tolerance* untuk variabel motivasi adalah $0,861 > 0,1$, dan lingkungan kerja $0,861 > 0,1$, jadi dapat disimpulkan nilai *tolerance* dari kedua variabel adalah lebih besar 0.1 ($tolerance > 0,1$), berdasarkan penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

b. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel. IV.14
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,106	2,539		1,223	,231
	Motivasi (X1)	,046	,078	,114	,586	,563
	Lingkungan Kerja (X2)	-,086	,071	-,236	-1,211	,236

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Dari Tabel IV.14 dapat dilihat bahwa nilai variabel independen memiliki nilai signifikan lebih dari 0,10 dimana motivasi 0,563 > 0,10 dan lingkungan kerja 0,236 > 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Tabel. IV.15
Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,488	4,918		-,099	,922
	Motivasi (X1)	,196	,152	,160	1,290	,207
	Lingkungan Kerja (X2)	,789	,137	,712	5,752	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Dari hasil uji parsial di atas, dapat dilihat pengaruh setiap variabel dimana nilai t hitung yang diperoleh dari rumus $df = n - k - 1$ atau $32 - 2 - 1 = 29$ sebesar 1,699 yaitu:

- 1) t_{hitung} motivasi adalah $1,290 < 1,699$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.
- 2) t_{hitung} lingkungan kerja adalah $5,752 > 1,699$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Tabel. IV.16
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,863	2	149,432	23,411	,000 ^b
	Residual	185,105	29	6,383		
	Total	483,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Output SPSS Versi 23 (data diolah)

F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikan 0,1 dengan $df = n - k - 1$ atau $32 - 2 - 1 = 29$, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} adalah sebesar 2,50. Dari hasil uji simultan di atas, F_{hitung} sebesar $23,411 > F_{tabel}$ 2,50 karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

5. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh relationshipmarketing yang terdiri dari faktor motivasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2), terhadap kinerja (Y). Hasilnya dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. IV.17
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,488	4,918		-,099	,922
	Motivasi (X1)	,196	,152	,160	1,290	,207
	Lingkungan (X2)	,789	,137	,712	5,752	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil output spss 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.18 di atas dapat dilihat pada kolom *Unstandardized coefficients* bagian kolom B, maka persamaan analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$\text{KNR} = 0,488 + 0,196 \text{ MO} + 0,789 \text{ LK} + e$$

Keterangan:

KNR = Kinerja

α = Konstanta

b_1b_2 = Koefisien regresi linear berganda

MO = Motivasi

LK = Lingkungan

e = *Standard error term*

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 0,488 artinya apabila variabel motivasi, lingkungan kerja dianggap konstan atau 0 maka kinerja nilainya sebesar 0,488.
- b. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,196 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,196 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai semakin naik faktor motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
- c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,789 artinya apabila tingkat lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,789 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik faktor lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

6. Uji Koefisien Determinasi R^2

Tabel. IV.18
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,591	2,526

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

Sumber : Hasil output SPSS Versi 23 (data diolah)

Berdasarkan tabel IV.17 hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diatas diperoleh angka *R square* 0,618 atau 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 61,8%. Sisanya sebesar 0,292 atau (29,2 %) dipengaruhi oleh variabel lain.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini berjudul determinan kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan. Dan hasil analisis data yang dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23 diketahui bahwa:

1. Persamaan analisis regresi linier berganda diperoleh sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

2. $KNR = 0,488 + 0,196 MO + 0,789 LK + e$
 - a. Konstanta 0,488 sebesar artinya apabila variabel motivasi, lingkungan kerja, dianggap konstan atau 0 maka kinerja pegawai nilainya sebesar 0,488.
 - b. Koefisien regresi variabel motivasi 0,196 artinya apabila tingkat motivasi meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,196 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai, semakin naik motivasi maka semakin meningkat kinerja pegawai.
 - c. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,789 artinya apabila lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,789 satuan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, semakin naik lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

3. Hasil uji koefisien determinasi faktor motivasi, lingkungan kerja, mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 61,8%. Sisanya sebesar 0,292 atau (29,2 %) di pengaruhi oleh variabel lain.
4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian dilakukan pengujian hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,290 < 1,699$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

Setelah dilakukan pengumpulan data, kemudian dilakukan pengujian hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,752 > 1,699$).

Hal ini sejalan dengan ungkapan George R Terry lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang memengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ni Made Rena Prilian yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mitra Global Holiday Jimbaran

Bali. Penelitian Ni Made Rena Prilian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

6. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan.

Berdasarkan hasil uji simultan (F) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan dengan pengujian dari uji F hasilnya menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,411 > 2,50$).

Hal ini sesuai dengan ungkapan Mangkunegara kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungan yang diberikan kepadanya. Dalam pencapaian hasil tersebut maka di perlukan motivasi maupun lingkungan kerja untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aldo Herlambang dengan judul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Kesimpulan yang didapatkan dari uji simultan (uji F) terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan.

7. Tanggapan responden

a. Tanggapan responden mengenai motivasi (X_1)

Responden sebanyak 32 orang terhadap motivasi sebanyak 8 item pernyataan. Deskripsi tanggapan responden terdapat pada lampiran yang menunjukkan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel. IV.19
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X_1)

NO	PERNYATAAN	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja di CV.Omco Jaya Padangsidempuan untuk memenuhi kebutuhan saya	11	20	1	-	-
2	Saya bekerja untuk bisa memenuhi kebutuhan keluarga	15	17	-	-	-
3	Saya tenang dalam bekerja di CV. Omco Jaya Padangsidempuan karena memenuhi rasa aman	7	17	7	-	1
4	Saya bekerja di CV. Omco Jaya Padangsidempuan mendapat jaminan kehidupan di hari tua	6	12	11	2	1
5	Karyawan di CV. Omco Jaya Padangsidempuan berjiwa sosial yang baik	7	18	6	-	1
6	Saya tidak dapat bersosialisasi dengan pegawai	1	6	9	12	4
7	Saya mengembangkan potensi diri secara maksimal	7	20	5	-	-
8	Saya tertantang menyelesaikan tugas yang di berikan	9	16	7	-	-

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas bahwa responden sebanyak

20 atau dengan persentase 62,5% menjawab setuju atas item pernyataan satu

saya bekerja di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan untuk memenuhi kebutuhan saya. Kemudian responden sebanyak 15 dengan tingkat persentase 46,8% menjawab sangat setuju atas pernyataan item pernyataan dua saya bekerja untuk bisa memenuhi kebutuhan keluarga saya. Begitupun juga dengan pernyataan lainnya dengan mayoritas menjawab setuju pada pernyataan yang tertera pada kuesioner.

b. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Responden sebanyak 32 orang terhadap lingkungan kerja sebanyak 8 item pernyataan. Deskripsi tanggapan responden terdapat pada lampiran yang menunjukkan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel. IV.20
Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan (X_2)

NO	PERNYATAAN	Jumlah Tanggapan Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa nyaman karena perusahaan memberikan fasilitas yang saya butuhkan	3	21	5	2	-
2	Ventilasi udara yang kurang baik menghambat pekerjaan saya	-	14	13	5	-
3	Kantor tempat saya bekerja kurang luas	1	10	11	8	2
4	Suara bising tidak mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja	2	10	11	5	3
5	Kebersihan ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja	10	16	6	-	-
6	Saya dapat bekerja dengan baik jika penerangan dalam ruangan baik	5	23	4	-	-
7	Saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga	6	25	-	1	-
8	Terciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat	5	19	3	2	3

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas bahwa responden sebanyak 25 atau dengan persentase 78,12% menjawab setuju atas item pernyataan ke tujuh saya menganggap rekan kerja sebagai keluarga. Kemudian responden sebanyak 10 dengan tingkat persentase 31,25% menjawab sangat setuju atas item pernyataan kelima kebersihan ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja. Begitupun juga dengan pernyataan lainnya dengan mayoritas menjawab setuju pada pernyataan yang tertera pada kuesioner.

c. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

Responden sebanyak 32 orang terhadap kinerja sebanyak 8 item pernyataan. Deskripsi tanggapan responden terdapat pada lampiran yang menunjukkan tanggapan responden sebagai berikut:

Tabel. IV.21
Tanggapan Responden Terhadap Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	Jumlah Jawaban Responden				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan saya dapat meningkatkan potensi kualitas berpikir	8	23	1	-	-
2	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	11	21	-	-	-
3	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja	3	25	2	1	1
4	Team kerja saya yang ditetapkan perusahaan mencapai target	5	12	12	1	2
5	Saya sering datang terlambat	-	4	6	15	7
6	Saya dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline/ batas waktu yang di tentukan	5	17	6	1	3
7	Tingkat absensi saya tinggi selama bekerja	3	10	4	8	7
8	Saya selalu masuk dan pulang	6	19	4	2	1

	kerja tepat pada waktunya					
--	---------------------------	--	--	--	--	--

Dapat diketahui berdasarkan tabel diatas bahwa responden sebanyak 25 atau dengan persentase 78,12% menjawab setuju atas item pernyataan ke tiga saya selalu menetapkan target dalam bekerja. Kemudian responden sebanyak 15 atau dengan tingkat persentase 46,87% menjawab tidak setuju. Begitupun juga dengan pernyataan lainnya dengan mayoritas menjawab setuju pada pernyataan yang tertera pada kuesioner.

D. Keterbatasan Penelitian

Seluruh rangkaian dalam penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan langkah-langkah yang sudah ditetapkan dalam metodologi penelitian, hal ini dimaksud agar hasil yang diperoleh benar-benar objektif dan sistematis. Namun, untuk mendapatkan hasil yang sempurna dari suatu penelitian sangat sulit karena berbagai keterbatasan. Adapun keterbatasan yang dihadapi selama penelitian dan penyusunan skripsi ini adalah:

1. Saat menyebarkan kuesioner/ angket peneliti tidak mengetahui kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang tersedia pada koesioner sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.
2. Keterbatasan dari variabel yang digunakan yaitu peneliti hanya mengambil dua variabel yaitu motivasi dan lingkungan kerja dari beberapa faktor yang memengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, gaji dan upah, stress kerja dan masih banyak lagi.

Walaupun dengan keterbatasan yang ada, peneliti mengupayakan agar penelitian ini tidak terhalangi oleh keterbatasan dan tidak mengurangi hasil dari penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dari penelitian yang berjudul “Determinan kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan” maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel motivasi, tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,290 < 1,699$), H_{01} diterima dan H_{a1} ditolak.
2. Berdasarkan uji parsial (uji t) variabel lingkungan kerja, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,752 > 1,699$) H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
3. Secara bersama-sama (simultan) motivasi dan lingkungan kerja, terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan, hal tersebut dapat dibuktikan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($23,411 > 2,50$), maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, penulis memberikan saran yaitu:

1. Kepada CV. Omco Jaya Padangsidempuan mengadakan motivasi dan lingkungan kerja maka sebaiknya struktur dalam motivasi dan lingkungan kerja tersebut harus diperhatikan dan disesuaikan terhadap motivasi dan lingkungan kerja yang dilaksanakan ataupun meningkatkan program motivasi dan lingkungan kepada para karyawan baru maupun karyawan lama untuk meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja karyawan dalam suatu kantor.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat menggunakan atau menambah variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga itu perlu dilakukan penelitian lanjut untuk mengeksplorasi variabel-variabel lain selain dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ach., Baiquni. *Hadist Ekonomi*. Jakarta: Duta Media Publishing, 2020.
- Afi, Parnawi. *Psikologi Belajar*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019.
- Agama RI, Departemen. *Al-Qur'an Tajwid Kode Transliterasi Per Kata Terjemah Per Kata*. Bekasi: Cipta Bagius Segara, 2013.
- Alex S., Nitisemito. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Ali Sodik, Sandu Siyoto. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media, 2015.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2010.
- b, Jusmaliana. *Bisnis Berbasis Syariah*. Jakarta: Bumi Aksarra, 2010.
- Bahri, Syaipul. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja," 2018.
- Bangun, Wilson. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung,: Erlangga, 2012.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana, 2006.
- Danang, Sunyoto. *Teori, Kuisisioner dan Analaisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS, 2012.
- Darmadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepala Sekolah*. Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018.
- Daryanto, Bintoro. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, 2017.
- David, Fred R. *Manajemen Strategi Konsep*. Jakarta: Salemba Empat, 2006.
- Donni, Suwanto. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 2013.

- Djaali. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta Timur: PT. Bumi Aksara, 2020.
- eddy. *Peningkatan Kinerja SM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, komitmen dan Lingkungan Kerja*, 2020.
- Edy, Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Gouzali, Saydam. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan, 2000.
- Hasan, Iqbal. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004.
- Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2003.
- Hasibuan, SP Malayu. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2003.
- Hasil Wawancara, 10 Maret 2020.
- Hendryadi, Suryani dan. *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Kencana, 2015.
- Herman. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Kuncoro, Mudrajad. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Bandung: Erlangga, 2011.
- Kussrianto, Bambang. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binaman Presindo, 1991.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Maslow dalam buku suwanto, Abraham. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, 2013.

- Masyihuri, Nur Asnawi. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press, 2009.
- Gainau, Maryam B. *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: PT. Kanisius, 2021.
- Moekijat. *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen Perusahaan*. Bandung: Mandar Maju, 1992.
- Muhdar HM. *Manajemen SDM Teori dan Aplikasi pada Bank Umum Syariah*. Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Morissan. *metode penelitian survei*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Muhammad. *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*. Jakarta, 2009.
- Mulyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Bojong Kulur: IN Media, 2016.
- Nawawi, Hadari. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press, 2006.
- Nitisemito, A. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2000.
- Noor, Juliansyah. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Prenada Media Group, 2011.
- Poltak Sinambella, Lija. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Prabu, Mangkunegara, AA. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008.
- Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom, 2008.
- . *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*, 2018.
- Rahman, Mariati. *Ilmu Administrasi*. Makassar: CV Sah Media, 2017.

- Republik Indonesia, Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahan*. Jakarta: Raja Publishing, 2010.
- Rivai Z. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, 2006.
- Sedarmayati. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*, 2003.
- Sopiah, Sangadji dan. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi, 2010.
- Susilo, Maryoto. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFJ-Jogjakarta, 2000.
- Taruh, Ferdinatus. *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.
- Terry, George R. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Akasara, 2006.
- Wawan. "Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Intimas Lestari Nusantara," 2014.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama Lengkap : Mariati
2. Tempat/Tanggal Lahir : Dalan Lidang, 01 Mei 1998
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Anak ke : 4 dari 6 Bersaudara
6. Alamat : Dalan Lidang, Kec. Panyabungan Kab. Madina
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. No. Telepon/HP : 082289923870
9. Email : mariatipsp98@gmail.com

II. PENDIDIKAN

1. SD Negeri 086 Dalan Lidang (2004-2010)
2. MTSn Panyabungan (2011-2014)
3. SMA Negeri 3 Panyabungan (2015-2017)
4. Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan (2017-2021)

III. IDENTITAS ORANG TUA

1. Nama Ayah : Mhd. Asroi
2. Pekerjaan Ayah : Petani
3. Nama Ibu : Muah
4. Pekerjaan Ibu : Petani
5. Alamat : Dalan Lidang, Kec. Panyabungan, Kab. Madina

IV. PRESTASI AKADEMIK

IPK : 3,68

Judul Skripsi : Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan

V. MOTTO HIDUP

“ Man jadda Wajada, Man Shabara Zhafira, Man Sara Ala Darbi washala,” dan Keberhasilan Terjadi Jika Ada Niat, Usaha dan Doa Maka Kesempatan Baik Pasti Akan Tercapai”

LAMPIRAN 1

SURAT VALIDASI ANGKET

Menerangkan bahwa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zulaika Matondang, S. Pd., M. Si.

Nidn : 2017058302

Telah memberikan pengamatan dan masukan terhadap angket untuk kelengkapan penelitian yang berjudul: “Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidempuan”.

Yang disusun oleh:

Nama : Mariati

Nim : 17 402 00011

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Prodi : Ekonomi Syariah

Adapun masukan saya adalah sebagai berikut:

1.
2.
3.

Dengan harapan masukan dan penilaian yang saya berikan dapat dipergunakan untuk menyempurnakan dan memperoleh kualitas angket yang baik.

Padangsidempuan, Agustus 2021

Validator

Zulaika Matondang, S. Pd., M. Si.

NIDN. 2017058302

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET MOTIVASI**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
Kebutuhan psikologis	1, 2			
sa aman	3, 4			
butuhan Sosial	5, 6			
Kebutuhan aktualisasi	7, 8			

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2021

Validator

Zulaika Matondang, S. Pd., M. Si.
NIDN. 2017058302

LEMBAR VALIDASI
ANGKET LINGKUNGAN KERJA

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

Indikator	No Soal	V	VR	TV
· siltas kerja ·	1, 2, 3			
asana kerja	4, 5, 6			
Hubungan dengan rekan kerja	7, 8			

Catatan:

.....

.....

.....

.....

Padangsidempuan, Agustus 2021

Validator

Zulaika Matondang, S. Pd., M. Si.

NIDN. 2017058302

**LEMBAR VALIDASI
ANGKET KINERJA**

Petunjuk :

1. Kami mohon kiranya Bapak/ Ibu memberikan penilaian ditinjau dari aspek soal-soal yang kami susun.
2. Beri tanda *checklist* (√) pada kolom V (Valid), VR (Valid dengan Revisi) dan TV (Tidak Valid) pada tiap butir soal.
3. Untuk revisi Bapak/ Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi atau menuliskannya pada kolom saran yang kami berikan.
4. Lembar soal terlampir.

C	Indikator	No Soal	V	VR	TV
a	Qualitas kerja	1, 2			
a	Quantitas kerja	3, 4			
t	ketepatan waktu	5, 6			
r	Kehadiran	7, 8			
:					

Padangsidempuan, Agustus 2021

Validator

Zulaika Matondang, S. Pd., M. Si.

NIDN. 2017058302

LAMPIRAN 2

ANGKET (KUESIONER) PENELITIAN

Hal Kuesioner Penelitian

Kepada Yth :

Bapak/ Ibu/ Saudara/i Karyawan

Di CV. Omco Jaya Padangsisimpuan

Assalamu'alaikum, Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Saya mahasiswa jurusan Ekonomi Syariah, konsentrasi Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidimpuan sedang menyusun tugas Skripsi dengan judul **“Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan”**.

Berkenaan dengan hal itu, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk bersedia mengisi kuesioner yang saya ajukan. Dalam pengisian kuesioner ini tidak ada penilaian benar atau salah. Bapak/ Ibu dipersilahkan bebas menjawab sesuai dengan kenyataan yang Bapak/ Ibu ketahui. Jawaban yang Bapak/ Ibu berikan tidak ada resiko apapun terhadap posisi Bapak/ Ibu. Jawaban dari responden hanya untuk penelitian penulis dan tidak untuk dipublikasikan. Dalam hal ini, atas kesediaan dan partisipasi Bapak/ Ibu dalam mengisi kuesioner, terlebih dahulu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Mariati
NIM. 1740200011

LAMPIRAN 3

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian

1. Berikan *checklis* (✓) pada setiap jawaban anda.
2. Setiap pernyataan berikut ini terdiri atas lima pilihan jawaban, sebagai berikut:
 - a. SS = Sangat Setuju (5)
 - b. S = Setuju (4)
 - c. KS = Kurang Setuju (3)
 - d. TS = Tidak Setuju (2)
 - e. STS = Sangat Tidak Setuju (1)

C. DAFTAR PERTANYAAN

1. Variabel Motivasi (X_1)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	ya bekerja di CV.Omco Jaya Padangsidimpuan untuk memenuhi kebutuhan saya					
2	ya bekerja untuk bisa memenuhi kebutuhan keluarga					
3	ya tenang dalam bekerja di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan karena memenuhi rasa aman					
4	ya bekerja di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan mendapat jaminan kehidupan di hari tua					
5	ryawan di CV. Omco Jaya Padangsidimpuan berjiwa sosial yang baik					
6	ya tidak dapat bersosialisasi dengan pegawai					
7	ya mengembangkan potensi diri secara maksimal					
8	ya tertantang menyelesaikan tugas yang di berikan					

2. Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		S	S	KS	TS	TS
1	ya merasa nyaman karena perusahaan memberikan fasilitas yang saya butuhkan					
2	ntilasi udara yang kurang baik menghambat pekerjaan saya					
3	ntor tempat saya bekerja kurang luas					
4	ara bising tidak mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja					
5	bersihan ditempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
6	ya dapat bekerja dengan baik jika penerangan dalam ruangan baik					
7	ya menganggap rekan kerja sebagai keluarga					
8	rciptanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara saya dengan rekan kerja yang setingkat					

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
1	kerjaan saya dapat meningkatkan potensi kualitas berpikir					
2	ya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
3	ya selalu menetapkan target dalam bekerja					
4	am kerja saya yang ditetapkan perusahaan mencapai target					
5	ya sering datang terlambat					
6	ya dapat menyelesaikan tugas sebelum dateline/ batas waktu yang di tentukan					
7	ngkat absensi saya tinggi selama bekerja					
8	ya selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya					

Padangsidempuan, Agustus 2021
Responden

.....

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

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

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total	
Item1	Pearson Correlation	1	,073	,086	,085	,120	-,059	,229	,423*	,463**
	Sig. (2-tailed)		,693	,640	,644	,514	,748	,207	,016	,008
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item2	Pearson Correlation	,073	1	-,135	,344	,180	,059	-,010	-,036	,323
	Sig. (2-tailed)	,693		,461	,054	,324	,748	,957	,846	,072
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item3	Pearson Correlation	,086	-,135	1	,322	,000	,061	,118	,321	,497**
	Sig. (2-tailed)	,640	,461		,073	1,000	,740	,518	,074	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item4	Pearson Correlation	,085	,344	,322	1	,158	-,055	,149	,367*	,654**
	Sig. (2-tailed)	,644	,054	,073		,389	,764	,414	,039	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item5	Pearson Correlation	,120	,180	,000	,158	1	,329	,453**	,218	,499**
	Sig. (2-tailed)	,514	,324	1,000	,389		,066	,009	,231	,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item6	Pearson Correlation	-,059	,059	,061	-,055	,329	1	,311	,338	,370*
	Sig. (2-tailed)	,748	,748	,740	,764	,066		,083	,058	,037
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item7	Pearson Correlation	,229	-,010	,118	,149	,453**	,311	1	,538**	,588**
	Sig. (2-tailed)	,207	,957	,518	,414	,009	,083		,002	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item8	Pearson Correlation	,423*	-,036	,321	,367*	,218	,338	,538**	1	,780**
	Sig. (2-tailed)	,016	,846	,074	,039	,231	,058	,002		,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,463**	,323	,497**	,654**	,499**	,370*	,588**	,780**	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,072	,004	,000	,004	,037	,000	,000	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

3. Uji Validitas Kinerja (Y)

		Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,081	,251	,342	-,107	,157	-,033	,293	,345
	Sig. (2-tailed)		,660	,165	,056	,560	,391	,856	,104	,053
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item2	Pearson Correlation	,081	1	,389 [*]	,339	-,313	,372 [*]	,102	,052	,370 [*]
	Sig. (2-tailed)	,660		,028	,057	,081	,036	,579	,776	,037
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item3	Pearson Correlation	,251	,389 [*]	1	,513 ^{**}	-,188	,371 [*]	-,182	,391 [*]	,488 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,165	,028		,003	,302	,037	,318	,027	,005
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item4	Pearson Correlation	,342	,339	,513 ^{**}	1	,111	,560 ^{**}	,450 ^{**}	,264	,836 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,056	,057	,003		,546	,001	,010	,144	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item5	Pearson Correlation	-,107	-,313	-,188	,111	1	,019	,438 [*]	-,071	,318
	Sig. (2-tailed)	,560	,081	,302	,546		,916	,012	,699	,076
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item6	Pearson Correlation	,157	,372 [*]	,371 [*]	,560 ^{**}	,019	1	,276	,387 [*]	,747 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,391	,036	,037	,001	,916		,126	,029	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item7	Pearson Correlation	-,033	,102	-,182	,450 ^{**}	,438 [*]	,276	1	-,050	,602 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,856	,579	,318	,010	,012	,126		,785	,000
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Item8	Pearson Correlation	,293	,052	,391 [*]	,264	-,071	,387 [*]	-,050	1	,491 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,104	,776	,027	,144	,699	,029	,785		,004
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
Total	Pearson Correlation	,345	,370 [*]	,488 ^{**}	,836 ^{**}	,318	,747 ^{**}	,602 ^{**}	,491 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,053	,037	,005	,000	,076	,000	,000	,004	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

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

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

LAMPIRAN 6

1. Hasil Uji Reabilitas Motivasi (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	8

2. Hasil Uji Reabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
,631	8

3. Hasil Uji Kinerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
,642	8

LAMPIRAN 7

1. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,51269395
Most Extreme Differences	Absolute	,091
	Positive	,091
	Negative	-,083
Test Statistic		,091
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

LAMPIRAN 8

1. Hasil Uji Linearitas Motivasi (X1)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined) Linearity	265,585	11	24,144	2,211	,059
		Deviation from Linearity	87,652	1	87,652	8,027	,010
			177,933	10	17,793	1,630	,169
Within Groups			218,383	20	10,919		
Total			483,969	31			

2. Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan	Between Groups	(Combined) Linearity	325,019	9	36,113	4,998	,001
		Deviation from Linearity	288,246	1	288,246	39,896	,000
			36,773	8	4,597	,636	,739
Within Groups			158,950	22	7,225		
Total			483,969	31			

LAMPIRAN 9

1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi	32	25	38	31,00	3,223
Lingkungan_kerja	32	22	36	29,00	3,565
Kinerja	32	19	37	28,47	3,951
Valid N (listwise)	32				

LAMPIRAN 10

1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,488	4,918		-,099	,922		
Motivasi (X1)	,196	,152	,160	1,290	,207	,861	1,162
Lingkungan kerja (X2)	,789	,137	,712	5,752	,000	,861	1,162

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 11

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,106	2,539		1,223	,231
Motivasi (X1)	,046	,078	,114	,586	,563
Lingkungan Kerja (X2)	-,086	,071	-,236	-1,211	,236

a. Dependent Variable: RES2

LAMPIRAN 12

3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,488	4,918		-,099	,922		
	Motivasi (X1)	,196	,152	,160	1,290	,207	,861	1,162
	Lingkungan kerja (X2)	,789	,137	,712	5,752	,000	,861	1,162

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 13

1. Hasil Uji Hipotesis

a. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,786 ^a	,618	,591	2,526

a. Predictors: (Constant), Lingkungan, Motivasi

b. Hasil Output Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,488	4,918		-,099	,922
	Motivasi (X1)	,196	,152	,160	1,290	,207
	Lingkungan Kerja (X2)	,789	,137	,712	5,752	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

c. Hasil Output Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	298,863	2	149,432	23,411	,000 ^b
	Residual	185,105	29	6,383		
	Total	483,969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X1)

LAMPIRAN 14











KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1701 /In.14/G.1/G.4b/PP.00.9/08/2020
Lampiran : -
Hal : Penunjukan Pembimbing Skripsi

31 Agustus 2020

Yth. Bapak/Ibu;

1. Darwis Harahap : Pembimbing I
2. Ja'far Nasution : Pembimbing II

Dengan hormat, bersama ini disampaikan kepada Bapak/Ibu bahwa, berdasarkan hasil sidang tim pengkajian kelayakan judul skripsi, telah ditetapkan judul skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Mariati
NIM : 1740200011
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Manajemen Bisnis
Judul Skripsi : Determinan Kinerja Karyawan CV. OMCO Jaya Padangsidimpuan.

Untuk itu, diharapkan kepada Bapak/Ibu bersedia sebagai pembimbing mahasiswa tersebut dalam penyelesaian skripsi dan sekaligus penyempurnaan judul bila diperlukan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang 22733
Telepon (0634) 22080 Faximile (0634) 24022

Nomor : 1558 /In.14/G.1/G.4c/TL.00/07/2021
Hal : Mohon Izin Riset

06 Juli 2021

Yth. CV. Omco Jaya Padangsidimpuan

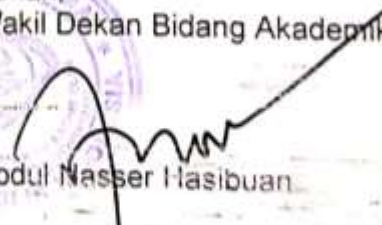
Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan menerangkan bahwa:

Nama : Mariati
NIM : 1740200011
Semester : IX (Sembilan)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

adalah benar Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidimpuan yang sedang menyelesaikan Skripsi dengan Judul: "Determinan Kinerja Karyawan CV. Omco Jaya Padangsidimpuan".

Sehubungan dengan itu, kami mohon bantuan Bapak/Ibu dalam memberikan izin riset dan data sesuai dengan maksud judul di atas.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

a.n Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik

Abdul Nasser Hasibuan

Tembusan:
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

 **CV.OMCO JAYA**

Trading & Distribution
Jl.Tengku Rizal Nurdin Km.8.5 Manunggang Julu
Padangsidimpuan - SUMUT

No.02/OJ.CV/VIII/2021

Padangsidimpuan, 12 Agustus 2021

Kepada Yth,
Bp.Abd Nasser Hasibuan
Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Padangsidimpuan.

Perihal : Konfirmasi Izin Riset

Dengan Hormat,

Berdasarkan Surat No.1558/In.14/G.1/G.4C/TL.00/07/2021 Tanggal 06 Juli 2021 perihal permohonan Izin Riset kepada Mahasiswa/Mahasiswi dari Institut Agama Islam Negeri (IAIN)

Bersama ini kami selaku mewakili pihak Management Perusahaan memutuskan untuk memberi Izin kepada Mahasiswa/Mahasiswi atas nama Mariati untuk melakukan Riset di Perusahaan kami guna untuk penyelesaian Skripsi.

Demikian surat ini kami sampaikan ,untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Hormat kami,


 **CV.OMCO JAYA**
Jl.Tengku Rizal Nurdin Km.8.5
Manunggang Julu
Padangsidimpuan - SUMUT
T.T. 021-6826-2021

Linaidi

CA

Cc: Direktur

OM

File



CV.OMCO JAYA

Trading & Distribution

Jl.Tengku Rizal Nurdin Km.8.5 Manunggang Julu
Padangsidempuan - SUMUT

NO: 003/KIT-OJ/XII/2021

SURAT KETERANGAN MALAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Operational Manager CV.OMCO JAYA menerangkan bahwa :

Nama : MARIATI
NIM : 17 402 00011
Semester : IX (Sembilan)
Jurusan : Ekonomi Syariah
Alamat : Dalam lidang, Kec.Panyabungan Kab.Madina

Bahwa saudari tersebut telah melakukan penelitian dimulai bulan Juni 2021 sampai dengan bulan agustus 2021 di CV.OMCO JAYA dengan Judul "Determinan Kinerja Karyawan CV.OMCO JAYA Padangsidempuan"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Padangsidempuan, Desember 2021

Ops.Manager CV.OMCO JAYA

Spirit Together



CV.OMCO JAYA

Jl. Tengku Rizal Nurdin Km.8.5

Manunggang Julu

PADANGSIDEMPUAN-SUMUT

NO. HP: 0821-6528-2021

Sajuri Gultom