



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, UPAH SERTA
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk CIKARANG JAWA BARAT**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh

Sofyan Wahyono

NPM

21501081533



UNIVERSITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

MALANG

2020

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial dari lingkungan kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk. Adapun sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 75 responden. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu menggunakan semua anggota populasi menjadi sampel. Metode pengambilan data pada penelitian ini menggunakan angket dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, upah dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi

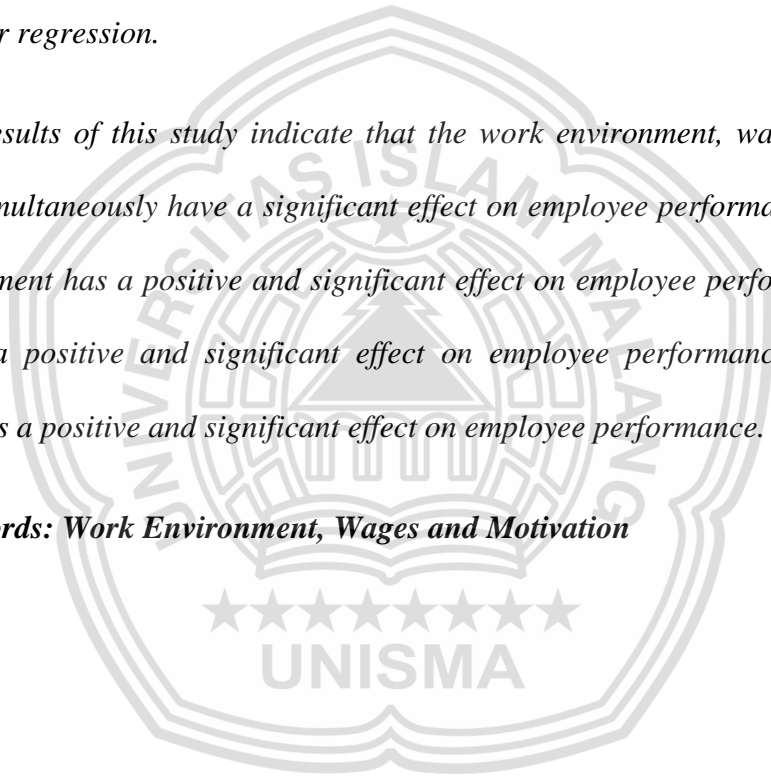


ABSTRACT

This study aims to determine the effect of simultan and partial work environment, wages and motivation on employee performance at PT. Sariguna Primatirta Tbk. The sample of this study were all employees, amounting to 75 respondents. Sampling using saturated sampling that is using all members of the population into the sample. The data collection method in this study used a questionnaire and documentation. Data analysis method used in this study is multiple linear regression.

The results of this study indicate that the work environment, wages and motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant effect on employee performance, wages have a positive and significant effect on employee performance, work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Environment, Wages and Motivation



BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi memiliki sejumlah faktor yang terlibat dalam kegiatan untuk mencapai tujuan yang terikat dan berdampak. Faktor yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lain adalah sumber daya manusia (SDM). Organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusianya. Menurut Notoatmodjo (2009: 161), “keberhasilan suatu organisasi atau institusi kerja ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu faktor sumber daya manusia (karyawan atau pegawai), dan sarana-prasarana atau fasilitasnya”. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk menemukan karyawan yang dapat diandalkan dan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia pada dasarnya adalah salah satu modal utama dan memainkan peran penting dalam mencapai tujuan agensi. Berdasarkan hal ini, agen sumber daya manusia harus diproses sebaik mungkin. Karena kunci keberhasilan agensi tidak hanya untuk keunggulan teknologi dan ketersediaan modal tetapi manusia atau tenaga kerja adalah faktor terpenting bagi kemajuan agensi.

Sumber daya manusia adalah orang yang merancang dan memproduksi barang atau jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan merumuskan semua strategi dan tujuan lembaga. Sumber daya yang baik diharapkan menghasilkan sumber daya yang baik sesuai dengan aspirasi dan harapan lembaga, serta mengoptimalkan sumber daya manusia saat ini atau perusahaan, mereka harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, lingkungan kerja yang baik membaik, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang tenang, itu dapat meningkatkan tingkat kesalahan yang mereka buat. Lingkungan kerja tidak dapat dipisahkan dari peran karyawan, sehingga aturan Islam perlu mencakup semua aspek yang dibutuhkan orang dalam kehidupan mereka. Lingkungan kerja Islami adalah keberadaan orang-orang di sekitar satu sama lain untuk saling melengkapi dan melengkapi dengan peran masing-masing dengan melindungi alam (lingkungan).

Selanjutnya menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2001:1), menjelaskan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang

produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan”, di dalam lingkungan kerja banyak hal yang harus di perhatikan seperti keselamatan karyawan, kenyamanan alat penunjang pekerjaan yang disediakan Perseroan Terbatas (PT) oleh sebab itu terdapat faktor di lingkungan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut terdapat faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja di suatu organisasi atau perusahaan Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21), yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan yaitu sebagai berikut:

- a.) Penerangan/cahaya di tempat kerja.
- b.) Temperatur di tempat kerja.
- c.) Kelembapan di tempat kerja.
- d.) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- e.) Kebisingan di tempat kerja.
- f.) Getaran mekanis di tempat kerja.
- g.) Bau-bauan di tempat kerja
- h.) Tata warna di tempat kerja.
- i.) Dekorasi di tempat kerja.
- j.) musik di Tempat kerja.
- k.) Keamanan di tempat kerja.

Berdasarkan faktor yang terdapat dari lingkungan kerja terdapat indikator- indikator di dalamnya. Indikator-indikator menurut Sedarmayati (2001:46) adalah sebagai berikut : a.) Penerangan. b.) Suhu udara. c.) Suara bising. d.) Penggunaan warna. e.) Ruang gerak yang di perlukan. f.) Keamanan kerja. g.) hubungan karyawan. Selanjutnya dalam lingkungan perusahaan terdapat budaya perusahaan. Budaya perusahaan dicirikan oleh perusahaan yang meliputi serangkaian nilai kepercayaan yang membantu karyawan menemukan tindakan apa yang dapat diambil terkait dengan struktur formal dan informal di lingkungan perusahaan. Selain itu, budaya

perusahaan adalah kekuatan tak terlihat yang memengaruhi gagasan, pendapat, dan tindakan orang yang bekerja di perusahaan, memutuskan dan mengharapakan cara mereka bekerja setiap hari dan melakukan lebih banyak. senang menjalankannya.

Budaya perusahaan akan memudahkan karyawan untuk terbiasa dengan lingkungan perusahaan, dan membantu karyawan menemukan tindakan apa yang harus diambil sesuai dengan nilai-nilai di perusahaan dan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai ini sebagai pedoman bagi karyawan yang dapat dilakukan saat melaksanakan tugas dan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah alat pengukuran yang akan mempengaruhi kinerja karyawan jika lingkungan kerja baik di perusahaan. Melalui lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui hubungan gabungan dengan orang-orang, penjaga, dan sub-senyawa tertinggi, dan didukung oleh fasilitas dan infrastruktur tempat kerja yang memadai, itu akan berdampak positif pada karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk budaya itu, perusahaan dan lingkungan kerja harus menjadi dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan dengan baik, karena keduanya akan sangat menentukan, baik untuk karyawan maupun bagi perusahaan, karena jika Keduanya adalah perhatian perusahaan, dapat dipastikan bahwa manfaat yang diperoleh sangat besar dan bermanfaat, dalam pelaksanaan visi dan misi perusahaan, dan perusahaan akan mendapat manfaat dari pencapaian kinerja tinggi dalam bentuk pencapaian target dan produktivitas yang tinggi.

Lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh serta dampak yang sangat besar untuk perusahaan baik dari produktivitas perusahaan, keamanan kerja, serta menjalankan visi dan misi perusahaan tersebut. Selain lingkungan kerja yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan sumber daya manusianya terdapat motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan. Antusiasme orang dalam kegiatan normal mereka adalah melakukan sesuatu selama mereka dapat menghasilkan sesuatu yang mereka rasa sangat berharga, dan sudah pasti hal itu bertujuan untuk membuat hidup, keamanan, kenyamanan dan kesehatan. Semua karyawan memiliki motivasi atau dorongan untuk bekerja, karena hasrat mereka, tuntutan ekonomi atau hanya mencari penghasilan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya menggerakkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan organisasi.

Menurut Amirullah (2015:193) ”motivasi (*motivation*) berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*)”. menurut saya motivasi kerja adalah suatu kemampuan diri dalam mengembangkan potensi sehingga memberikan dampak kepada perusahaan atau sekitar, sedangkan menurut Anwar P.M dalam Ridhotullah, (2015:291), ”motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai

yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap pegawai yang profesional dan positif terhadap situasi kerja memperkuat motivasi kerja guna mencapai kinerja maksimal”. Berdasarkan pemaparan diatas maka kesimpulannya adalah setiap karyawan memiliki motif tertentu ketika masuk kedalam perusahaan, dengan begitu organisasi atau perusahaan dapat memanfaatkan motivasi yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja secara profesional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hal-hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mewaspadaai motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas bisa meningkat. Kinerja harus dicapai terhadap sasaran organisasi. Kemajuan dan kesuksesan organisasi sangat tergantung pada kinerja individu, dalam hal ini karyawan, di mana karyawan dapat bekerja keras, loyal dan sangat disiplin serta akan bertanggung jawab untuk tugas maupun pekerjaan yang dapat melakukan kinerja akhirnya untuk mencapai dampak positif pada kinerja organisasi. Semakin kuat motivasi untuk bekerja, semakin tinggi kinerja karyawan, ini berarti bahwa semua peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan kinerja karyawan yang sangat signifikan. Intinya, jika perusahaan ingin mencapai kinerja terbaik sesuai dengan target yang dinyatakan, perusahaan harus mendorong karyawan. Masalah memotivasi karyawan tidak mudah karena karyawan memiliki aspirasi, kebutuhan dan harapan yang berbeda satu sama lain. Jika manajemen dapat memahami masalah motivasi dan menyelesaikannya, perusahaan akan mendapatkan kinerja terbaik dari

karyawan. Selain lingkungan kerja, motivasi kerja juga terdapat upah yang menjadi salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan.

Upah adalah hal terpenting dalam pekerjaan, karena tujuan pekerja adalah mendapatkan gaji yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Dengan memberikan upah yang adil dan merata, itu akan mendorong dorongan kerja yang tinggi sehingga kinerja karyawan lebih baik dan akan memastikan bahwa itu mempengaruhi pendapatan perusahaan..

Untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan upah yang sesuai dengan hasil kerja mereka. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gerhart *et al.* (1995) menyatakan bahwa dalam literatur kompensasi, dan upah merupakan faktor yang membuat kinerja yang semakin baik bagi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upah yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan proses produktivitas dalam bekerja.

Menetapkan upah minimum adalah salah satu kebijakan pembayaran pemerintah. Pemerintah menetapkan upah minimum berdasarkan kebutuhan hidup yang wajar dan dengan memasukkan produktivitas ekonomi dan pertumbuhan dari data yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) tentang upah pekerja industri di bawah ranger (supervisor). Pada akhir 2010 ada lonjakan tetapi lonjakan itu hanya fluktuasi jangka pendek.

Biaya tenaga kerja yang rendah di Indonesia adalah masalah. Studi TURC menyatakan bahwa upah minimum pada tahun 1997 dapat membeli

350 kg beras (dengan harga Rp700 per kilogram tahun itu), dan bahwa upah minimum untuk para pekerja untuk tahun 2008 hanya 160 kg beras (Rp5.000) per kg pada tahun 2008). Ini berarti bahwa upah aktual pekerja berkurang hampir 50%. Studi INDOC juga mengatakan bahwa pekerja bayaran Indonesia sekarang sangat rendah, hanya sekitar 5% hingga 6% dari biaya produksi. Data yang diterima dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi (KEMNAKER) menyatakan bahwa gaji operator hanya mengkonsumsi 25% dari total komponen pengeluaran perusahaan, 60% di antaranya adalah biaya produksi, 15% selanjutnya adalah uang bijaksana yang dibuat oleh pejabat pemerintah secara berkelanjutan.

Dewan pengupahan nasional mengartikan upah merupakan kompensasi untuk pekerjaan yang dikerjakan. Bertindak sebagai jaminan kelangsungan hidup yang layak bagi umat manusia, dinyatakan dalam bentuk kompensasi moneter yang ditentukan sesuai dengan perjanjian, undang-undang, peraturan dan dibayarkan berdasarkan perjanjian kerja antara pengusaha dan penerima pekerjaan.

Masalah upah menarik dan penting untuk dipelajari karena masing-masing pihak memiliki minat yang berbeda. Bagi perusahaan, membayar adalah salah satu elemen kunci dalam perhitungan biaya produksi. Dalam hal upah pekerja, mereka sangat penting untuk hidup dalam kehidupan sehari-hari. Masalah pekerja baru-baru ini adalah bahwa banyak perusahaan yang membayar upah di bawah upah minimum yang ditetapkan oleh kabupaten/ kota.

Pembayaran untuk karyawan harus ditentukan dengan cara yang paling tepat dan untuk perusahaan atau karyawan. Setiap pihak harus mendapatkan bagian hukum dari hasil kerja sama mereka tanpa ada kesalahan di antara mereka. Selain itu, dalam penerapan remunerasi juga perlu memiliki perjanjian lisan dan tertulis serta perjanjian kerja antara perusahaan dengan karyawan secara jujur dan adil. Kontrak ini diperlukan untuk mencegah konflik di masa depan karena kontrak merupakan alat yang mengikat bagi kedua pihak.

Islam mendefinisikan upah sebagai balas jasa yang adil dan masuk akal yang diberikan kepada pekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pembayaran atau remunerasi langsung dibayarkan kepada karyawan dari perjanjian yang disepakati, Islam menyediakan solusi ketentuan pembayaran, didasarkan pada keadilan dan kejujuran dan melindungi kepentingan pembayar dan karyawan, menurut Islam, bayar dengan cara yang pantas dan pantas dan ingatlah ajaran Islam.

Negara juga mengatur apa saja hak-hak dasar pekerja untuk memperoleh upah yang layak. Seperti dalam undang-undang ketenagakerjaan no 13 tahun 2003 yang menerangkan bahwasanya. “Upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari perusahaan atau pemberi kerja kepada pekerja atau buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan”. Dalam penerapannya pemberian upah yang layak serta

hubungan sosial dalam perusahaan terbangun dengan baik maka kinerja karyawan pada suatu perusahaan tentu saja akan sangat baik ini dimana berpengaruh pada produktifitas serta pencapaian perusahaan baik dari segi visi maupun misi. Tentu saja dalam prakteknya terdapat banyak sekali kondisi-kondisi yang harus terpenuhi agar mencapai kinerja yang diinginkan oleh perusahaan.

Masalah perburuhan yang muncul di negara ini dan di bagian negara lain dunia ini tidak dirangsang oleh konflik dan deviasinya, tetapi pertanyaan mendasar seperti politik pemerintah, kebijakan ekonomi, masyarakat sosial, pendidikan, dan elemen-elemen lain yang saling bergantung satu sama lain.

Berbagai masalah seperti jumlah pengangguran masih terus bertambah, kurangnya pekerjaan, upah dan kesejahteraan pekerja yang sama, eksploitasi tenaga kerja untuk perempuan dan anak-anak di bawah umur tidak dapat dipisahkan dari masalah mendasar ini. Oleh karena itu, masalah ini dalam tanggung jawab utama Negara (pemerintah) sebagai pengatur semua aspek kehidupan bernegara dan bermasyarakat.

Kesepakatan dalam pengolahan, dipandang sebagai suatu kerja sama antara perusahaan dan buruh. Karena masalah yang sering muncul sekarang ini adalah masalah yang menyangkut dengan pemenuhan hak-hak pekerja. Permasalahan yang dihadapi oleh para pekerja/buruh akhir-akhir ini yakni, masih banyak ditemukan perusahaan yang masih memberikan upah dibawah UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah Kabupaten/Kota, sehingga dapat dikatakan sebagai perusahaan taat UMK. Sementara itu, dalam

kenyataannya upah minimum pun masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja, sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh lingkungan kerja, upah serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk .**

1.2. Perumusan Masalah

Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam sumber daya manusia. Hal ini membuat industri harus menilai apakah karyawan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik secara keseluruhan atau tidak. Upaya yang dapat dilakukan adalah mengukur dari pengaruh upah, motivasi kerja, lingkungan kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dirumuskan berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk ?
2. Apakah upah berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk ?
3. Apakah motivasi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk ?
4. Apakah lingkungan kerja, upah serta motivasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT SARIGUNA Tbk ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan bukti empiris sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk.
2. Untuk Mengnetahui pengaruh Upah secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk.
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Upah, serta Motivasi kerja secara simultan pada Kinerja karyawan pada PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk

1.3.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberi manfaat antara lain:

1. Manfaat Praktis

Bagi pembaca untuk menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai alat untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya
- b. Bagi literature dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pembahasan Deskriptif Perusahaan

PT SARIGUNA PRIMATIRTA Tbk (CLEO) didirikan tanggal 10 Maret 1988 dengan nama PT SARI GUNA dan mulai beroperasi secara komersial pada tahun 2003. Kantor pusat CLEO berlokasi di jln. Raya A, Yani 41-43, Kompleks Central Square Blok C-1 Gedangan, Sidoarjo 61254 – Indonesia. Perseroan merupakan bagian dari kelompok usaha Tanobel Food yang memproduksi makanan dan minuman dalam kemasan, biskuit, dan minuman serbuk. Kegiatan usaha utama perseroan adalah sebagai produsen Air minum dalam Kemasan (AMDK).

Tanobel berasal dari kata Tan dan Nobel. Tan diambil dari nama keluarga pendiri Perseroan keluarga Tanoko, yang telah berkontribusi aktif dalam menghasilkan produk minuman berkualitas terbaik. Sedangkan Nobel atau Noble berarti pengakuan atas produk berkualitas tinggi dengan pemberian servis yang memuaskan kepada konsumen. Tan dan Nobel melambangkan visi untuk menghasilkan produk dan layanan mendapatkan penghargaan Nobel.

Perseroan mulai beroperasi secara komersil sejak tahun 2003 melalui pengambilalihan AMDK dan minuman dengan merek “Anda” yang diolah dari mata air pegunungan Arjuna di Pandaan. Baru pada tahun 2004 Perseroan

mendirikan pabrik pertamanya di Pandaan Pasuruan dan memproduksi AMDK dengan merek Cleo dengan focus pemasaran pada daerah Jawa Timur. Semenjak saat itu Perseroan secara konsisten terus melakukan ekspansi usahanya dengan mendirikan pabrik dan memperluas area pemasarannya ke daerah luar Jawa Timur. Sampai dengan saat ini perseroan telah memiliki 20 pabrik dan 72 Depo Logistik di bawah PT Sentralsari Primasentosa (perusahaan afiliasi) yang tersebar di pulau Jawa, Sumatra, Madura, Bali, Kalimantan, Lombok dan Sulawesi.

4.2. Pembahasan Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk yang berjumlah 75 orang.

a. Distribusi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Table 4.1

Berdasarkan jenis kelamin responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	43	57,33%
2.	Perempuan	32	42,66%
	Total	75	100%

Sumber : data primer

Berdasarkan Tabel 4.1 menjelaskan bahwa responden terbanyak adalah jenis kelamin laki-laki, sedangkan responden berjumlah sedikit adalah

perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden karyawan PT Sariguna Primatirta Tbk rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

b. Distribusi Berdasarkan Usia Responden

Table 4.2

Berdasarkan usia responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	19-30	53	70,66 %
2	30-40	18	24%
3	40-55	4	5,33%
	Jumlah Total	75	100 %

Sumber :data primer

Berdasarkan Tabel 4.2 didapatkan data responden menurut usianya yaitu 19-30 tahun berjumlah 53 orang dengan persentase 70,66 %, usia 30-40 tahun berjumlah 18 orang dengan persentase 24 %, usia 40-55 tahun berjumlah 4 orang dengan persentase 5,33 %. Berdasarkan data diatas paling banyak adalah mayoritas usia 19-30 dengan jumlah 53 orang. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa pada umumnya relative muda. Dengan demikian perusahaan lebih banyak menyerap sumber daya manusia dengan umur relatif lebih muda.

4.3. Distribusi Jawaban Responden

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Kinerja (Y), variabel lingkungan kerja (X1), variabel upah (X2), dan motivasi

(X3) secara keseluruhan yang di peroleh dari jawaban responden melalui kuesioner baik dari jumlah responden maupun persentase.

Tabel 4.3 Nilai Rata - Rata

No	Nilai Rata-rata	Keterangan
1	1-1,8	sangat tidak setuju
2	>1,8 - 2,6	tidak setuju
3	>2,6 - 3,4	Netral
4	>3,4 - 4,2	Setuju
5	>4,2 - 5	angat setuju

Sumber: Supranto (2008:74)

a. Variabel lingkungan kerja (X1)

Table 4.4
Distribusi Jawaban Responden
Variabel lingkungan kerja

Item	SS		S		N		TS		STS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	X1
X1.1	26	34,7	16	21,3	22	29,3	11	14,7			3.76	3.82
X1.2	20	26,7	36	48,0	10	13,3	9	14,7			3.89	
X1.3	18	24,0	31	41,3	16	21,3	9	12,0			3.79	
X1.4	32	42,7	12	16,0	21	28,0	10	13,3			3.88	

Sumber : Data primer diolah 2020

Keterangan :

F = Frekuensi

X1.1 = Penerangan diruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda

X1.2 = Di Lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan

X1.3 = Perusahaan tempat anda bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jawaban

X1.4 = Adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik

Dari tabel 4.4 Pada pernyataan X.1.1 responden menjawab pernyataan bahwa penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan anda.. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden atau 34,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau 21,3%, yang menyatakan netral sebanyak 22 responden atau 29,3% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 responden atau 14,7%. Dengan perolehan rata-rata 3.76 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada pernyataan X.1.2 atau di lingkungan kerja anda tidak pernah terjadi masalah dalam proses komunikasi antara atasan dengan bawahan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 20 responden atau 26,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 36 responden atau 48,0%, yang menyatakan netral sebanyak 10 responden atau 13,3% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 9 responden atau 12,0%. Dengan perolehan rata-rata 3.89 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada pernyataan X.1.3 atau perusahaan tempat anda bekerja memberikan fasilitas kendaraan bagi para pegawai yang memiliki jabatan. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden atau 24,0%, yang menyatakan setuju sebanyak 31 responden atau 41,3%, yang menyatakan netral sebanyak 16 responden atau 21,3% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 13,3%. Dengan perolehan rata-rata 3.76 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan ini.

Pada pernyataan X.1.4 atau adanya pembatasan terhadap ruang gerak demi kenyamanan dalam bekerja sehingga anda dapat bekerja dengan baik. Jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 32 responden atau 42,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau 16,0%, yang menyatakan netral sebanyak 21 responden atau 28,0% dan yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 responden atau 13,3%. Dengan perolehan rata-rata 3.88 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan ini.

Berdasarkan hasil rata-rata yang dapat diuraikan di atas terdapat beberapa item tertinggi yang paling dominan. Item yang paling tinggi yaitu pada X1.2 dengan memperoleh rata-rata 3,89. Sedangkan item paling rendah yaitu pada X1.1 dan X1.3 dengan memperoleh rata-rata 3.76

b. Deskripsi variabel upah X2

Table 4.5
Deskripsi variabel upah

Item	SS		S		N		TS		STS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	X2
X2.1	17	22,7	46	61,3	12	16,0					4.07	4.00
X2.2	16	21,3	43	57,3	16	21,3					4.00	
X2.3	15	20,0	49	63,3	11	14,7					4.05	
X2.4	20	26,7	34	45,3	13	17,3	8	10,7			3.88	

Sumber : data primer diolah 2020

Keterangan:

F = Frekuensi

X.2.1 = Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang di tentukan.

X.2.2 = Upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang telah saudara berikan.

X.2.3 = Hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan.

X.2.4 = Pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan.

Pada tabel 4.5 Pada pernyataan X.2.1 responden. Pemberian upah disesuaikan dengan standar yang ditentukan. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 22,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang atau 61,3% dan yang menyatakan netral sebanyak 12

orang atau 16,0%. Dengan perolehan rata-rata 4.07 Artinya bahwa responden cenderung setuju dengan pernyataan ini

Pada pernyataan X2.2 upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan kinerja yang telah saudara berikan. Responden yang menyatakan sangat setuju 16 orang atau 21,3%, yang menyatakan setuju 43 orang atau 65,3% dan yang menyatakan netral sebanyak 16 orang atau 21,3%. Dengan perolehan rata-rata 4.00 artinya reponden cenderung setuju dengan pernyataan ini.

Pada pernyataan hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan yang ditargetkan perusahaan X2.3. responden yang menyatakan sangat setuju 15 orang atau 20,0%, yang menyatakan setuju 49 orang atau 65,3%, dan yang menyatakan netral 11 orang atau 14,7%. Dengan rata-rata yang diperoleh 4.05 Artinya reponden cenderung sangat setuju dengan pernyataan hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan ditargetkan perusahaan.

Pada pernyataan pemberian upah sesuai dengan hasil produksi perusahaan X2.4. Sebanyak 20 orang atau 26,7% menyatakan sangat setuju, sebanyak 34 orang atau 45,3% menyatakan setuju, yang menyatakan netral 13 orang atau 17,3% dan yang menyatakan tidak setuju 8 orang atau 10,7%. Dengan perolehan rata-rata 3,88 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan ini.

Berdasarkan rata-rata yang dilihat pada uraian diatas mak terdapat beberapa item mulai dari yang tertinggi hingga paling rendah. Item yang

paling tinggi dengan rata-rata 4.07 yaitu pada X2.1 sedangkan item paling rendah terdapat pada item X2.4 dengan rata-rata perolehan 3.88.

c. Deskripsi variabel motivasi (X3)

Table 4.6
Deskripsi variabel motivasi

Item	SS		S		N		TS		STS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	X3
X3.1	15	20,0	38	50,7	22	29,3					3.91	3.87
X3.2	15	20,0	44	58,7	16	21,3					3.99	
X3.3	18	24,0	46	61,3	11	14,7					4.09	
X3.4	4	5,3	33	44,0	35	46,7	2	2,7	1	1,3	3.49	

Sumber : data primer di olah 2019

Keterangan :

F = Frekuensi

X.3.1 = saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi.

X.3.2 = Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.

X.3.3 = Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.

X.3.4 = Saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan.

Pada tabel 4.6 responden menjawab tentang sikap karyawan X3.1. Pada indikator yang menyatakan saya bekerja diperusahaan untuk memperoleh kompensasi. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 15 orang atau 20,0%, responden yang menyatakan setuju sebanyak 38 orang atau 50,7% dan responden yang menyatakan netral sebanyak 22 orang atau

29,3%. Dengan perolehan rata-rata 3,91 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan ini.

Pada pernyataan Saya mendapatkan kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan.X3.2. 15 orang atau 20,0% menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 44 orang atau 58,7% dan yang menyatakan netral sebanyak 16 orang atau 21,3%. Dengan perolehan rata-rata 3.99 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan di atas.

Pada pernyataan Atasan saya memberikan pengarahan agar saya dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan. X3.3. sebanyak 18 orang atau 24,0% menyatakan sangat setuju, Sebanyak 46 orang atau 61,3% menyatakan setuju dan sebanyak 11 orang atau 14,7% menyatakan netral. Dengan memperoleh rata-rata 4.09 Artinya responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan bahwa atasan memberikan pengarahan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa melakukan kesalahan.

Pada pernyataan saya bersosialisasi dengan seluruh karyawan diperusahaan. X3.4. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 4 orang atau 5,3%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 33 orang atau 44,0% dan netral sebanyak 35 orang atau 46,7 %, tidak setuju sebanyak 2 orang atau 2,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 1 orang atau 1,3%. Dengan

memperoleh rata-rata 3,49 Artinya responden cenderung netral dengan pernyataan ini.

Adapun item yang paling tinggi dari variabel motivasi yaitu pada X3.3 yang memperoleh rata-rata 4.09. Sedangkan item yang paling rendah yaitu pada item X3.4 dengan rata-rata 3,49

d. Deskripsi variabel kinerja karyawan

Table 4.7
Deskripsi variabel kinerja karyawan

Item	SS		S		N		TS		STS		Mean	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Item	Y
Y1	17	22,7	46	61,3	12	16,0					4.07	4.07
Y2	18	24,0	39	52,0	18	24,0					4.00	
Y3	16	21,3	48	64,0	11	14,7					4.07	
Y4	23	30,7	41	54,7	10	13,3	1	1,3			4.15	

Sumber : data primer diolah 2019

Keterangan :

F = Frekuensi

Y.1.1 = Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.

Y.1.2 = Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.

Y.1.3 = Saya mampu bekerja dengan semua karyawan.

Y.1.4 = Saya dapat bertanggung jawabkan tugas yang diberikan.

Pada tabel 4.7 ini menunjukkan jawaban responden yang bersangkutan dengan variabel ini Y1.1. Pada indikator yang menyatakan Menurut saya

mampu menyelesaikan setiap pekerjaan. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 17 orang atau 22,7%, yang menyatakan setuju sebanyak 46 orang atau 61,3% dan yang menjawab netral sebanyak 12 orang atau 16,0%. Dengan perolehan rata-rata 4,07 Artinya responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan tersebut.

Pada indikator yang menyatakan Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal Y1.2. Sebanyak 18 orang atau 24,0% menyatakan sangat setuju, 48 orang atau 52,0% menyatakan setuju dan sebanyak 18 orang atau 24,0% menyatakan netral. Dengan perolehan rata-rata 4,00 Artinya responden cenderung setuju dengan pernyataan di atas.

Pada indikator yang menyatakan Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan Y1.3. Responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 16 orang atau 21,3%, yang menyatakan setuju sebanyak 48 orang atau 64,0% dan yang menyatakan netral sebanyak 11 orang atau 14,7%. Dengan rata-rata yang diperoleh 4,07 Artinya responden cenderung sangat setuju dengan pernyataan ini.

Pada indikator Saya dapat bertanggung jawab tugas yang diberikan. Y1.4. Responden yang menyatakan sangat setuju 23 orang atau 30,7%, yang menyatakan setuju 41 orang atau 54,7%, yang menyatakan netral sebanyak 10 orang atau 13,3% dan yang menyatakan tidak setuju 1 orang atau 1,3%. Dengan perolehan rata-rata 4.15 Artinya responden

cenderung sangat setuju dengan pernyataan “saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan”.

Pada item variabel kinerja yang memiliki rata-rata tertinggi pada item Y.4 memperoleh 4.15 dan untuk paling rendah adalah item Y.2 yang memperoleh rata-rata 4.00.

4.4. Hasil Uji Instrumen

4.4.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kebenaran atau keabsahan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Instrumen yang di pakai ialah angket dengan memberikan pernyataan terkait variabel-variabel yang diteliti. Dalam pengujian validitas pada penelitian ini dengan menggunakan metode korelasi *pearson product-moment*. Adapun kriteria dalam melakukan pengujian ini yaitu dikatakan valid apabila korelasi instrumen (r_{hitung}) lebih besar dari nilai kritis (r_{tabel}) yaitu pada tingkat signifikan 5% dengan 40 jumlah sampel ($df= n-2(40-2)$) maka nilai kritis yang diperoleh adalah 0.312. adapun berikut ini adalah merupakan perbandingan dari koefisien korelasi (r_{hitung}) dengan nilai kritis (r_{tabel}). Tabel 4.8 akan menyajikan nilai koefisien dari tiap item yang dilakukan menggunakan IBM SPSS versi 25.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja	1	.800**	0.227	Valid
	2	.698**	0.227	Valid
	3	.818**	0.227	Valid
	4	.673**	0.227	Valid
Lingkungan Kerja	1	.834**	0.227	Valid
	2	.684**	0.227	Valid
	3	.657**	0.227	Valid
	4	.859**	0.227	Valid
Upah	1	.760**	0.227	Valid
	2	.627**	0.227	Valid
	3	.572**	0.227	Valid
	4	.836**	0.227	Valid
Motivasi	1	.877**	0.227	Valid
	2	.695**	0.227	Valid
	3	.647**	0.227	Valid
	4	.585**	0.227	Valid

Sumber: Data Diolah

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa semua item pada angket yang dipakai dalam penelitian ini, yang meliputi variabel kinerja, lingkungan kerja, upah dan motivasi adalah valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka dapat diartikan pengujian validitas dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid dan data yang dihasilkan dapat digunakan untuk pengujian yang selanjutnya.

4.4.2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan suatu alat ukur atau instrumen bisa dipercaya dan diandalkan. Pengujian dilakukan dengan cara mengamati nilai koefisien reliabilitas (*Coefficient of reliability*). Nilai tersebut berkisar antara 0 hingga 1, semakin dekat dengan 1 menunjukkan semakin reliabel sebuah item dari variabel. Pengukuran yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas yaitu dengan menggunakan *Alpha*

Cronbach diatas 0,6. Tabel 4.9 berikut akan menunjukkan hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dalam penelitian ini dengan bantuan IBM SPSS Versi 25.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Item	Koefisien Alpa	Keterangan
Kinerja	0.728	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.760	Reliabel
Upah	0.656	Reliabel
Motivasi	0.656	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Dilihat dari tabel 4.9 merupakan tabel dari hasil uji reliabilitas dapat ditarik kesimpulan bahwa dari seluruh variabel (diantaranya kinerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja) yang dipakai dalam penelitian ini adalah reliabel, karena nilai koefisien alpa yang diperoleh di atas 0.6 berarti pada pengujian penelitian ini adalah reliabel.

Dengan hasil yang demikian, maka pengujian selanjutnya dapat dilakukan karena sudah memenuhi syarat instrumen yang reliabel.

4.5. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi penyebaran data yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan menggunakan IBM SPSS Versi 25. Gambar 4.1 akan menampilkan hasil dari uji normalitas.

Gambar 4.1

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.12999381
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.061
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.070 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Diolah

Gambar 4.1. merupakan hasil dari uji normalitas. Pada gambar tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi asumsi ialah $0.070 > 0.05$, yang artinya data berdistribusi normal.

4.6. Hasil Uji Asumsi Klasik

4.6.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinieritas* bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel bebas. Asumsi yang harus dapat dipenuhi adalah tidak terjadi korelasi diantara variabel. Uji ini dilakukan dengan menganalisis nilai toleransi dan VIF (*Variation Inflation Factor*), dengan ketentuan nilai

toleransi 1 dan VIF lebih dari 10 yang memiliki makna tidak terjadi multikolineiritas. Pada Tabel 4.10 menyajikan hasil dari uji *multikolineiritas*.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Hasil Uji *Multikolinieritas*

Variabel	Collinearity Statistic	
	<i>Tolerance</i>	VIF
Lingkungan Kerja	0.906	1.203
Upah	0.283	3.533
Motivasi	0.281	3.558

Sumber: Data Diolah

Tabel 4.10 menyajikan dari perolehan uji *multikolinieritas* dari lingkungan kerja, upah dan motivasi. Dari tabel di atas, dapat dilihat nilai toleransi dari ketiga variabel semakin dekat 1 dan lebih tinggi dari 0.1. sementara nilai VIF yang didapat ialah kurang dari 10, maka kesimpulannya ialah data terbebas dari *multikolinieritas* atau tidak ada korelasi yang kuat antara variabel motivasi, disiplin kerja dengan kepuasan kerja.

4.6.2. Uji *Heteroskedastisitas*

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan untuk mengetahui terjadi tidaknya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. dalam penelitian ini untuk menguji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan uji *Glejser* dimana jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut

residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Pada Tabel 4.11 menyajikan hasil dari uji *Glejser*.

Tabel 4.11
Hasil Uji *Glejser*

Variabel	Sig.
Lingkungan Kerja	0.090
Upah	0.145
Motivasi	0.342

Sumber: Data diolah

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara semua variabel bebas dengan absolut residual $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.7. Analisis Regresi Linier Berganda

Alat ini akan membantu menjawab dari rumusan masalah kesatu, kedua, ketiga dan keempat. Tujuan dari digunakannya regresi berganda adalah untuk mendeskripsikan pengaruh yang dihasilkan dari tiga variabel bebas terhadap variabel terikat. Data diolah menggunakan bantuan dari program IBM SPSS versi 25. Adapun hasil dari uji yang telah dilakukan akan dipaparkan pada gambar 4.2 berikut ini:

Gambar 4.2

Hasil Uji Regresi Liner Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.493	1.187		2.100	.039
	Lingkungan Kerja	.096	.045	.156	2.149	.035
	Upah	.436	.126	.449	3.460	.001
	Motivasi	.345	.135	.333	2.558	.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah

Dari gambar 4.2 adalah hasil uji regresi liner berganda. Berikutnya adalah nilai-nilai tersebut akan dimasukkan pada rumus persamaan regresi ialah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 2.493 + 0.096X_1 + 0.436X_2 + 0.345X_3 + e$$

Adapun dari interpretasi dari persamaan tersebut ialah sebagai berikut:

Y= Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini yang berfungsi sebagai variabel terikat ialah kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk yang nilainya akan diprediksi oleh lingkungan kerja, upah dan motivasi.

$\alpha = 2.493$ adalah nilai kostanta, yang merupakan estimasi dari kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk. Apabila variabel bebas

diasumsikan sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan.

b_1 = koefisien variabel lingkungan kerja positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan semakin baik maka tingkat kinerja akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

b_2 = koefisien variabel upah positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika tingkat upah yang diberikan kepada karyawan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

b_3 = koefisien variabel motivasi positif. Hasil ini menunjukkan bahwa jika motivasi di perusahaan semakin tinggi maka tingkat kinerja karyawan akan semakin tinggi, dengan asumsi faktor lain di anggap konstan.

e = merupakan nilai residual atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan yang dihasilkan, karena dimungkinkan adanya kemungkinan variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan regresi dari penelitian ini.

4.8. Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis terbagi menjadi uji simultan dan uji parsial. Uji simultan dilakukan untuk menggunakan uji F, sedangkan uji parsial menggunakan uji t.

4.8.1. Hasil Uji F

Uji simultan F dilakukan dengan melihat nilai sig dan dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi sebesar 5% (0.05). apabila silai sig < nilai 0.05 maka Ha diterima, dan sebaliknya jika nilai sig > nilai 0.05 maka Ha ditolak.

Gambar 4.3

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184.630	3	61.543	46.244	.000 ^b
	Residual	94.490	71	1.331		
	Total	279.120	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Lingkungan Kerja, Upah

Sumber: Data diolah

Dilihat dari gambar 4.3 Dapat dilihat bahwa nilai sig 0.00 < nilai 0.05. yang memiliki arti bahwa lingkungan kerja, upah dan motivasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hipotesis yang dirancang, mengalami penerimaan H_a. hasil temuan dari penelitian ini akan mendukung dari beberapa temuan terdahulu yang membahas pengaruh lingkungan kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

4.8.2. Hasil Uji t

Uji parsial atau t dilakukan dengan melihat nilai sig dan dibandingkan dengan nilai taraf signifikansi 0.05. H_a diterima dan H_o ditolak jika nilai sig < 0.05 , dan sebaliknya jika nilai sig > 0.05 maka H_o diterima dan H_a ditolak.

Dilihat dari gambar 4.2 Dapat diketahui bahwa hasil dari uji parsial t dari variabel sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja

H_o menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H_a menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai sig yang diperoleh $0.035 < 0.05$ yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

2. Upah

H_o menyebutkan upah tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan H_a menyebutkan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh $0.001 < 0.05$ yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

3. Motivasi

H_o menyebutkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara H_a menyebutkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari nilai sig yang diperoleh $0.013 < 0.05$. yang artinya H_o ditolak sedangkan H_a diterima.

4.9. Pembahasan.

Dari hasil analisis data menyatakan bahwa temuan pada penelitian ini memberikan hasil bahwa di mana lingkungan kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dari nilai sig yang diperoleh dan dibandingkan dengan nilai taraf sig. dari hal tersebut menunjukkan bahwa membuat lingkungan kerja yang sesuai dengan keadaan karyawan sehingga merasa nyaman, yang disertai dengan upah yang sesuai dan memberikan motivasi bagi setiap karyawan sesuai porsi yang dibutuhkan, maka potensi peningkatan kinerja akan semakin besar. Signifikansi di tunjukan karena item-item pada Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi yang memiliki penilaian baik dari karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat dari hasil penelitian yang sebelumnya yang menghubungkan Lingkungan Kerja, Upah dan Motivasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya diteliti oleh Astuti (2015) yang berjudul Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo

Utama Medan, Nuryasin (2016) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM). Lingkungan kerja yang dengan karyawan tentu akan menjadi pemicu kemajuan dari perusahaan tentu juga harus diimbangi dengan upah yang sesuai dan juga motivasi yang sesuai porsinya sehingga performa dan hasil kerja karyawan menjadi meningkat dan lebih maksimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga menjadi lebih semangat lagi serta lebih nyaman dalam bekerja tentu hal ini akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Astuti (2015), Nuryasin (2016) yang hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Upah terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

Hasil analisis menunjukkan bahwa upah dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini telah diketahui karena kriteria dalam pengujian hipotesis telah terpenuhi melalui hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa upah harus diberikan sesuai dengan kinerja atau ketentuan perusahaan yang tentunya tidak menguntungkan salah satu pihak sehingga tidak ada yang merasa dirugikan dan tentunya akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan apabila pemberian upah dikelola dengan baik oleh pihak perusahaan.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Astuti (2015) yang hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa upah memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk. ★★★★★

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian hipotesis, dapat diartikan bahwa motivasi kerja mampu memberi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga menimbulkan rasa semangat dalam melaksanakan pekerja tentu hal ini akan memberikan dampak baik pada kinerja karyawan apabila dapat dikelola dengan baik.

Penelitian yang serupa dengan penelitian ini, yang dilakukan oleh Astuti (2015), Nuryasin (2016) dan Supriyanto (2018) yang hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan tentang pengaruh lingkungan kerja, upah dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja, upah dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.
3. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.
4. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sariguna Primatirta Tbk.

5.2. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan penelitian ini ialah hanya mengambil tiga variabel bebas yang di antaranya lingkungan kerja, upah dan motivasi, sedangkan yang sebenarnya masih banyak lagi variabel lain yang secara teori juga dapat mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan dari penelitian ini, peneliti memberikan saran kepada pihak yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi akademisi pendidikan.

Dari hasil penelitian ini semoga dapat menjadi salah satu referensi atau bahkan bisa dijadikan sebagai masukan keilmuan khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya manusi (MSDM).

2. Bagi PT. Sariguna Primatirta Tbk.

- 1) Kinerja: Perusahaan diharapkan lebih prosedur serta jadwal kerja karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

- 2) Lingkungan kerja: Perusahaan diharapkan lebih penerangan yang sesuai kebutuhan karyawan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

- 3) Upah: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kesesuaian upah bagi setiap karyawan karena hal ini yang mendapat rata-rata skor paling rendah dari responden.

- 4) Motivasi: Perusahaan diharapkan lebih memperhatikan hubungan serta sosialisasi dari setiap karyawan karena hal ini mendapat rata-rata skor yang paling rendah dari responden.

DAFTAR PUSTAKA

Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama.

Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi* Jakarta : PT. Gafindo Persada.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Mardiana, 2005. *Manajemen Produksi*. Jakarta : IPWI.

Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Ghozali Saydan, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djambatan.

Hadari Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : University Press, Gajah Mada.

Robbins, Stephen P, 2008. *Organization Behavior*. New Jersey : Prentice Hall International.

Ridhotullah S. dan Mohammad Jauhar, 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prestasi Pustakarya.

Sedarmayanti 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung

Sastrohadiwirjyo, Siswanto 2003. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Alex S. Nitisemito. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama

Gary Desler 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi kesembilan: Jakarta.

Haday Nawawi, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. University Press, Gajah mada Yogyakarta.

Batubara, Khairunisa dkk 2013. *Pengaruh Gaji, Upah dan Tunjangan Karyawan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Xyz. Jurnal Teknik FT USU*. Volume 3 Nomor 5. Medan : Universitas Sumatra Utara