



## **SKRIPSI**

### **PENGARUH RANCANGAN, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INTI VULKATAMA LUBUK BUAYA KOTA PADANG**

**NAMA : TIARA SISKA PUTRI**  
**NIM : 20070007**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**


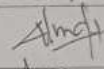


**FAKULTAS EKONOMI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT**  
**2024**

### HALAMAN PENGESAHAN

Dinyatakan LULUS setelah dipertahankan didepan Tim Penguji Skripsi  
1 Maret 2024

Judul : Pengaruh Rancangan, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang.  
Nama : Tiara Siska Putri  
Nim : 20070007  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi

### TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd	Ketua	
2	Nurhaida, SE.MM	Anggota	
3	Usmiar, SE, M.Si	Anggota	
4	Raftul Fedri, SE, MM.	Anggota	

### Disetujui:

Pembimbing 1



(Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd)

Pembimbing 2



(Nurhaida, SE.MM)

### Diketahui:

Dekan Fakultas Ekonomi


(Dr. Willy Nofranita, SE, M.Si, Ak, CA)

Kaprodi Manajemen



(Usmiar, SE, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tiara Siska Putri  
Nim : 20070007  
Fakultas : Ekonomi  
Prodi : Manajemen

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya suatu pendapat yang ditulis dan diterbitkan orang lain, kecuali sebagai acuan kutipan dengan mengikuti karya ilmiah yang lazim.

Dengan demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemaksaan dari pihak manapun.

Padang, 1 Maret 2024

Yang menyatakan



Tiara Siska Putri  
20070007

#### HAK CIPTA

Hak cipta milik TIARA SISKAPUTRI tahun 2024, dilindungi oleh undang-undang yaitu dilarang mengutip dan memperbanyak tanpa izin tertulis dari Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, Sebagian atau keseluruhannya dalam bentuk apapun, baik cetak, copy, ataupun micro film dan lainnya sebagainya.

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa ta'ala, berkat rahmat dan karunia-Nya jugalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Rancangan, Lingkungan dan Motivasi Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini disusun dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dari segi materi maupun pembahasan. Oleh karena itu, pada kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua yang telah mendidik dan membesarkan serta memberikan dukungan baik secara materi maupun dukungan do'a yang selalu beliau panjatkan untuk kesuksesan anaknya. Berkat mereka sekarang anaknya telah menjadi seorang sarjana yang semoga selalu bisa membanggakan.
2. Ibuk Dr. Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu, pikiran dan membimbing menyusun skripsi ini dengan sabar dan penuh perhatian.
3. Ibuk Nurhaida, SE, MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta saran-saran yang sangat membantu saya dalam penulisan skripsi ini.
4. Ibuk Usmiar, SE. M.Si dan Bapak Raftul Fedri, SE. MM selaku

penguji yang telah memberikan masukan, pertanyaan-pertanyaan yang membuat penulis semakin menyempurnakan skripsi ini.

5. Ibuk Usmiar, SE. M.Si selaku Kaprodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
6. Ibuk Dr. Willy Nofranita, S.E., M.Si., Ak,Ca selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
7. Seluruh Dosen beserta staf Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat, motivasi, informasi dan kontribusi yang besar untuk penulis dalam proses belajar.
8. Pimpinan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang yang berkenan memberikan penulis izin untuk melakukan penelitian di tempat.
9. Sahabat serta rekan seperjuangan (Wida, Kiki, Ima dan Suci) yang selalu menemani dan membantu penulis ketika bimbingan, serta mencari referensi penelitian di perpustakaan.

Semoga perjuangan penulis dalam melakukan penelitian dan penyusunan skripsi ini Allah berkahi dan menjadi amal jariyah untuk penulis. Penulis berharap bahwa skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat memberikan sumbangsih bagi peneliti yang akan meneliti tentang kinerja karyawan dan bagi pihak yang membutuhkan.

Akhir kata, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini.

Padang, 06 Februari 2024  
Yang menyatakan

**TIARA SISKAPUTRI**  
**20070007**

# **PENGARUH RANCANGAN, LINGKUNGAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**TIARA SISKA PUTRI**

**NIM : 20070007**

**Program studi : Manajemen**

**Email : [tiarasiska250@gmail.com](mailto:tiarasiska250@gmail.com)**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Rancangan, Lingkungan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Sampel penelitian berjumlah 50 responden dengan teknik pengumpulan data secara *total sampling*. Penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji T dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan Rancangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Rancangan mempunyai  $t_{hitung} 4,551 > t_{tabel} 2,015$ . Dengan nilai signya  $0,000 < \alpha 0,05$ . Lingkungan Tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Lingkungan mempunyai  $t_{hitung} -0,495 < t_{tabel} 2,015$ . Dengan nilai signya  $0,623 > \alpha 0,05$ . Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Karena Motivasi mempunyai  $t_{hitung} 6,828 > t_{tabel} 2,015$ . Dengan nilai signya  $0,000 < \alpha 0,05$ . Hasil pembahasan secara bersama-sama Rancangan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ), hal ini dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 19,524 dengan nilai  $f_{tabel}$  sebesar 2,57 sehingga  $19,524 > 2,57$  dengan nilai signya  $0,000 < \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variable independen terhadap variable dependen. Untuk R Squarenya didapat yaitu sebesar 56% sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

***Kata kunci : Rancangan, Lingkungan dan Motivasi Kerja dan Kinerja***



***THE INFLUENCE OF DESIGN, ENVIRONMENT AND WORK  
MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE***

**TIARA SISKA PUTRI  
NIM : 20070007  
Program studi : Manajemen  
Email : [tiarasiska250@gmail.com](mailto:tiarasiska250@gmail.com)**

***ABSTRAK***

The research aims to determine the influence of design, environment and work motivation on employee performance at PT. Lubuk Buaya Padang Vulkatama Core. The research sample consisted of 50 respondents with total sampling data collection techniques. The research uses multiple linear analysis and hypothesis testing, T test and F test. The research results show that design has an effect on employee performance. Because the design has tcount 4.551 > ttable 2.015. With a sign value of 0.000 <  $\alpha$  0.05. Environment has no effect on employee performance. Because the environment has tcount -0.495 < ttable 2.015. With a sign value of 0.623 >  $\alpha$  0.05. Motivation influences employee performance. Because Motivation has tcount 6.828 > ttable 2.015. With a sign value of 0.000 <  $\alpha$  0.05. The results of the joint discussion of Design (X1), Environment (X2) and Motivation (X3) influence Employee Performance (Y), it can be seen that the fcount value obtained is 19.524 with a ftable value of 2.57 so that 19.524 > 2.57 with a sign value of 0.000 <  $\alpha$  0.05, this shows that there is a joint influence of the independent variables on the dependent variable. The R Square obtained was 56.0%, the remaining 44% was influenced by other variables not included in this research model.

***Keywords: Design, Environment and Work Motivation and Performance***

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Konsep Teoritis .....	6
2. 1. 1 Defenisi Kinerja .....	6
2. 1. 2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	6
2. 1. 3 Indikator Kinerja .....	10
2.2 Rancangan Kerja .....	11
2. 2. 1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rancangan Kerja .....	12
2. 2. 2 Indikator Rancangan Kerja .....	12
2. 2. 3 Pendekatan Rancangan Kerja .....	13
2.3 Lingkungan Kerja .....	14
2. 3. 1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	14
2. 3. 2 Indikator Lingkungan Kerja .....	17
2.4 Motivasi Kerja .....	18
2. 4. 1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	18
2. 4. 2 Indikator Motivasi Kerja .....	23
2.5 Penelitian Terdahulu .....	24
2.6 Kerangka Konseptual .....	27
2.7 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>30</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	30
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian .....	30
3.3 Populasi dan sampel .....	30
3.3.1 Populasi .....	30
3.3.2 Sampel .....	30
3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran variabel .....	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	32

3.6 Skala Pengukuran.....	33
3.7 Teknik Analisis Data .....	34
3.7.1 Statistik Asosiatif.....	34
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
3.8.1 Uji Validitas .....	34
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden.....	36
3.9 Analisis Regresi Berganda .....	37
3.10 Uji Asumsi Klasik .....	38
3.10.1 Uji Normalitas .....	38
3.10.2 Uji Multikolinearitas .....	38
3.10.3 Uji Autokorelasi .....	39
3.10.4 Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.10.5 Uji Statistik t.....	40
3.10.6 Uji Statistik F .....	41
3.10.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	42
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>45</b>
4.1 Hasil .....	45
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.1.2 Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang.....	46
4.2 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.3 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia .....	51
4.4 Uji Validitas .....	51
4.4.1 Uji Validitas Rancangan ( $X_1$ ).....	51
4.4.2 Uji Validitas Lingkungan ( $X_2$ ) .....	52
4.4.3 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....	53
4.4.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	54
4.5 Uji Reliabilitas .....	55
4.6 Tingkat Capaian Responden .....	56
4.6.1 Rancangan ( $X_1$ ).....	56
4.6.2 Lingkungan ( $X_2$ ).....	57
4.6.3 Motivasi Kerja ( $X_3$ ) .....	58
4.6.4 Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	59
4.7 Analisis Regresi Linear Berganda .....	60
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.8.1 Uji Normalitas .....	62
4.8.2 Uji Multikoleniaritas .....	63
4.8.3 Uji Heteroskedastisitas .....	64
4.9 Pengujian .....	64
4.9.1 Uji Statistik t.....	64
4.9.2 Uji statistik F .....	66
4.9.3 Koefisian Determinasi ( $R^2$ ) .....	67

4.10 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda .....	67
4.11 Pembahasan .....	69
<b>BAB V : PENUTUP .....</b>	<b>71</b>
5.1 Kesimpulan .....	71
5.2 Saran .....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>73</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Departemen .....
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....
Tabel 3.1 Definisi Operasional .....
Tabel 3.2 Tabel Kuesioner .....
Tabel 3.3 Kriteria Penilaian TCR.....
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia .....
Tabel 4.4 Uji Validitas Rancangan ( $X_1$ ) .....
Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan ( $X_2$ ).....
Tabel 4.6 Uji Validitas Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Skor Rancangan ( $X_1$ ) .....
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan ( $X_2$ ) .....
Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Skor Motivasi Kerja ( $X_3$ ).....
Tabel 4.12 Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y) .....
Tabel 4.13 Hasil regresi Linear Berganda .....
Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas .....
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas .....
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....
Tabel 4.17 Hasil Uji Statistik t.....
Tabel 4.18 Hasil Uji Statistik F.....
Tabel 4.19 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....
Gambar 4.1 Peta Lokasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang .....
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang .....

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Pada dasarnya setiap instansi yang telah didirikan selalu mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang baik di dalam lingkup instansi tersebut dan menginginkan terciptanya kinerja yang efektif dalam bidang pekerjaannya. Karena dalam keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil dibutuhkan sumber daya manusia untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, baik dalam hal pembagian tugas maupun kegiatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran dan kreatifitas pada instansi tersebut. Setiap instansi pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu instansi. Karena sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menjadi penggerak instansi yang menentukan arah atau tujuan instansi, sehingga tujuan bersama yang telah ditetapkan instansi dapat tercapai.

Instansi dan karyawan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan. Karyawan merupakan aset penting dari seluruh instansi, karena sumber daya manusia sebagai alat penggerak instansi untuk dapat terus menjalankan aktivitas pekerjaannya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Banyak faktor-faktor yang

dapat mempengaruhi kinerja, yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Observasi yang telah dilakukan di PT. Inti Vulkatama bahwa dalam perancangan kerja terjadinya ketidak larasan antara pembagian pekerjaan sehingga mengakibatkan kegiatan dari setiap departemen tidak berjalan searah dan tidak mempunyai tujuan yang sama. Sehingga menyebabkan kinerja karyawan masih rendah. Rancangan pekerjaan di PT. Inti Vulkatama membutuhkan keahlian khusus dan hampir tidak dapat digantikan oleh bagian lain dalam proses perannya, hanya terdapat sedikit bagian saja yang dapat digantikan atau dibantu dalam proses kerjanya, Karyawan dikelompokkan berdasarkan departemen menurut keahlian dan pekerjaan yang sama, Setiap departemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menunjang kelancaran Sehingga menyebabkan kinerja karyawannya masih rendah.

**Tabel 1.1**  
**Data Departemen beserta Penanggung Jawab**

No	Departemen	Jumlah
1.	Unit Periksa Parut	7 Anggota
2.	Unit Sisip Gum-Tempel	3 Anggota
3.	Unit Cetak-Cord Finishing	5 Anggota
4.	Unit Cetak Dingin	5 Anggota
5.	Unit Penerimaan & Kirim Barang	6 Anggota
6.	Unit OTR	5 Anggota
7.	Staf Kantor dan Umum	10 Anggota
8.	Security	7 Anggota
9.	Logistik	1 Anggota
10.	Engineering	1 Anggota
	Total	50 Anggota

*Sumber: Observasi Awal 2023*



Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang dalam intansinya memiliki beberapa departemen dan setiap departemen sudah memiliki penanggung jawabnya dengan tugas yang sesuai dengan departemennya, dan Disini terdapat Rancangan Kerja yang Jelas dan Sesuai Dengan Keahliannya Masing- masing.

Selain itu, wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan permasalahan pada lingkungan fisik yang ada pada PT. Inti Vulkatama ialah penataan ruang yang belum kondusif. Terlihat bahwa di dalam ruangan banyak barang-barang yang berserakan yang tidak ditata dengan rapi, bangunannya juga sudah tua, pencahayaan yang kurang, kebersihan di ruangnya kurang bersih, serta kebisingan di tempat kerja yang disebabkan oleh bunyi mesin produksi yang tidak dikehendaki oleh telinga yang mengakibatkan suasana kerja di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang kurang kondusif.

Wawancara yang dilakukan dengan salah seorang karyawan juga menjelaskan bahwa motivasi di PT. Inti Vulkatama belum maksimal karena pengaruh lingkungan kerja yang kurang bersih, seperti lantai dan dinding di dalam ruangan yang kotor, pencahayaan yang kurang terang, dan suhu di dalam ruangan kerja cukup panas karena tidak ada AC cuma menggunakan satu kipas angin.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka perlu dilakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian mengenai kinerja ini mengambil judul **“Pengaruh Rancangan kerja, Lingkungan Kerja dan motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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

1. Apakah Rancangan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang ?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang ?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang ?
4. Apakah Rancangan kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Rancangan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

4. Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh Rancangan kerja , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Tempat Penelitian

Memberikan sebuah informasi dan solusi yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada di instansi tempat penelitian.

2. Bagi Pembaca

Dapat memperluas pengetahuan pembaca mengenai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta dapat dijadikan sebagai referensi untuk membuat penelitian lanjutan terkait tentang kinerja karyawan.

3. Bagi peneliti

Sebagai salah satu syarat menyelesaikan Strata 1 (S1) di Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan dapat mempratekkan ilmu yang telah didapatkan untuk masyarakat luas.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Konsep Teoritis**

#### **2.1.1 Defenisi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, menurut Samsuddin (2018:75) kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya

#### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan

## 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik

## 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan teransang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2017:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

#### 1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

## 2) Faktor motivasi (motivation)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan dari ke 15 faktor seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) di atas dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.

### **2.1.3 Indikator Kinerja**

Menurut Kasmir (2019:208) untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator sebagai berikut:

#### 1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

#### 2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk



satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian pula sebaliknya.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

## 6. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

## **2.2 Rancangan kerja**

Menurut Torrington (2011: 2) Desain pekerjaan adalah proses menyusun berbagai tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan gabungan bagi individu untuk melakukan dalam pekerjaan mereka dan untuk menganggap sebagai milik mereka. Ini sangat penting bukan hanya itu saja berdasarkan kepuasan dan prestasi individu di tempat kerja, perlu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, ekonomis, andal dan aman.

Menurut Sunarto (2005) Desain pekerjaan membantu dalam menjelaskan pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakan pekerjaan tersebut, berapa banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan bagaimana ketentuan yang harus dijalankan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan.

### **2.2.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rancangan Kerja**

Faktor-faktor yang akan mempengaruhi rancangan pekerjaan menurut Mondy (2008:112), yaitu :

- a. Nilai-nilai spesialisasi yang sudah terbukti dan operasi yang berulang-ulang

- b. Perubahan teknologi
- c. Kebijakan-kebijaksanaan serikat buruh
- d. Kemampuan karyawan yang ada sekarang
- e. Persediaan calon karyawan yang ada
- f. Persyaratan interaksi antar pekerjaan di dalam sistem itu
- g. Kebutuhan-kebutuhan psikologis dan sosial manusia yang dapat dipenuhi oleh pekerjaan

### **2.2.2 Indikator Rancangan Kerja**

Menurut penelitian Robbins & Coulter (2010) indikator desain pekerjaan meliputi

- a. Identitas pekerjaan dan SOP
- b. Keragaman keterampilan dan job rotation
- c. Signifikansi tugas
- d. Otonomi
- e. umpan balik

Menurut Mathis dan Jackson (2011) indikator desain pekerjaan meliputi:

- a. Pentingnya tugas yang diberikan
- b. Kewajiban
- c. Tanggung jawab
- d. Elemen lainnya menjadi sebuah unit yang produktif dalam bekerja

Dalam penelitian ini menggunakan indikator yang digunakan dalam penelitian Gufron dkk (2018), karena indikator ini dianggap dapat mewakili dari keseluruhan teori-teori yang ada. Dengan indikator desain pekerjaan yang meliputi :

- a. Pentingnya tugas yang diberikan
- b. Variasi keterampilan dalam tugas
- c. Kebebasan dan kemandirian dalam melaksanakan tugas
- d. Perluasan dan pengayaan tugas
- e. Umpan balik atas pelaksanaan pekerjaan
- f. Otonomi

### **2.2.3 Pendekatan rancangan kerja**

#### **a. Job Rotation**

Pendekatan ini telah banyak digunakan di perusahaan besar. Meyer (1994) mengidentifikasi rotasi pekerjaan sebagai peran pembelajaran di perusahaan sebagai karyawan mendapatkan kesempatan untuk menyelesaikan berbagai tugas dan mengubah peran. Rotasi pekerjaan juga diidentifikasi sebagai pendekatan yang diterapkan dan memperluas tugas-tugas terkait pekerjaan. Itulah sebabnya rotasi pekerjaan direncanakan dalam fase pelatihan kerja karena terbukti bermanfaat saat memindahkan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk mempelajari lebih lanjut dan menambah pengetahuan mereka dengan melakukan berbagai pekerjaan. Akibatnya efisiensi karyawan meningkat dan secara positif berdampak pada kinerja karyawan. *enrichment*) merupakan penambahan pekerjaan melalui peningkatan kewenangan. Dalam pengayaan pekerjaan, pekerjaan tertentu menjadi lebih besar tanggung jawabnya, biasanya dikaitkan dengan proses perencanaan maupun evaluasi pekerjaan. Pengayaan pekerjaan meningkatkan kedalaman pekerjaan, sejauh mana karyawan dapat

merencanakan dan mengendalikan pekerjaan yang terlibat dalam pekerjaan mereka.

### **2.3. Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017:25) 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. Menurut Mangkunegara (2013:105) lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

#### **2.3.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2011:28) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara dan secara bersama-sama antara temperatur dan kelembaban.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu memperoleh proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan dan timbul beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.

7. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian AC yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di tempat kerja

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

## 10. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja yang tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan kebenarannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja yaitu dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengaman.

### **2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Widari dalam Noviani, dkk (2018) indikator-indikator lingkungan kerja terdiri dari:

#### a) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### b) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

#### c) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.



## **2.4. Motivasi**

Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2009:110) motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Menurut Rivai dalam Rosmaini (2019) mendefinisikan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

### **2.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Sutrisno (2009:116) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

#### **1. Faktor intern**

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau

mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- 1) Memperoleh kompensasi yang memadai;
- 2) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai; dan
- 3) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih,

mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat memengaruhi motivasi kerja para karyawan.'

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat

mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

#### **2.4.2 Indikator Motivasi**

Menurut Riduan (2002:66) bahwa motivasi kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut:

- a) Upah/gaji yang layak, yang dapat diukur melalui gaji yang memadai dan besarnya sesuai standar mutu hidup
- b) Pemberian insentif, yang dapat diukur melalui pemberian bonus sewaktu-waktu, rangsangan kerja prestasi kerja
- c) Mempertahankan harga diri, yaitu diukur dengan iklim kerja yang kondusif, kesamaan hak, dan kenaikan pangkat
- d) Memenuhi kebutuhan rohani, yaitu diukur dengan kebebasan menjalankan syariat agama, menghormati kepercayaan orang, dan penyelenggaraan ibadah
- e) Memenuhi kebutuhan partisipasi, yaitu diukur melalui kebersamaan, kerjasama, rasa memiliki, dan bertanggung jawab
- f) Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, dalam hal ini diukur dengan seleksi sesuai kebutuhan, memperhatikan pengalaman, memberikan pekerjaan sesuai kemampuan dengan rekan kerja harmonis

dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2.5 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No	Nama	Judul	Sumber Jurnal	Hasil
1.	Arif Tirtana	Pengaruh Rancangan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucafindo Cabang Jambi dengan motivasi Instrinsik Sebagai Variabel Mediasi	Vol. 11 No. 04 (2022) : Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Rancangan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja</li> <li>2. Rancangan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi Instrinsik</li> <li>3. motivasi Instrinsik Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan</li> <li>4. rancangan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sucafindo cabang jambi dengan Motivasi Instrinsik sebagai Variabel Mediasi</li> <li>5. pengaruh tidak langsung rancangan kerja terhadap kinerja</li> </ol>

2.	Rizal Nabawi	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019	<p>yang dimediasi oleh motivasi instrinsik lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung rancangan kerja terhadap kinerja.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Beban kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>4. Secara serempak lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan</li> </ol>
----	--------------	---	--	---



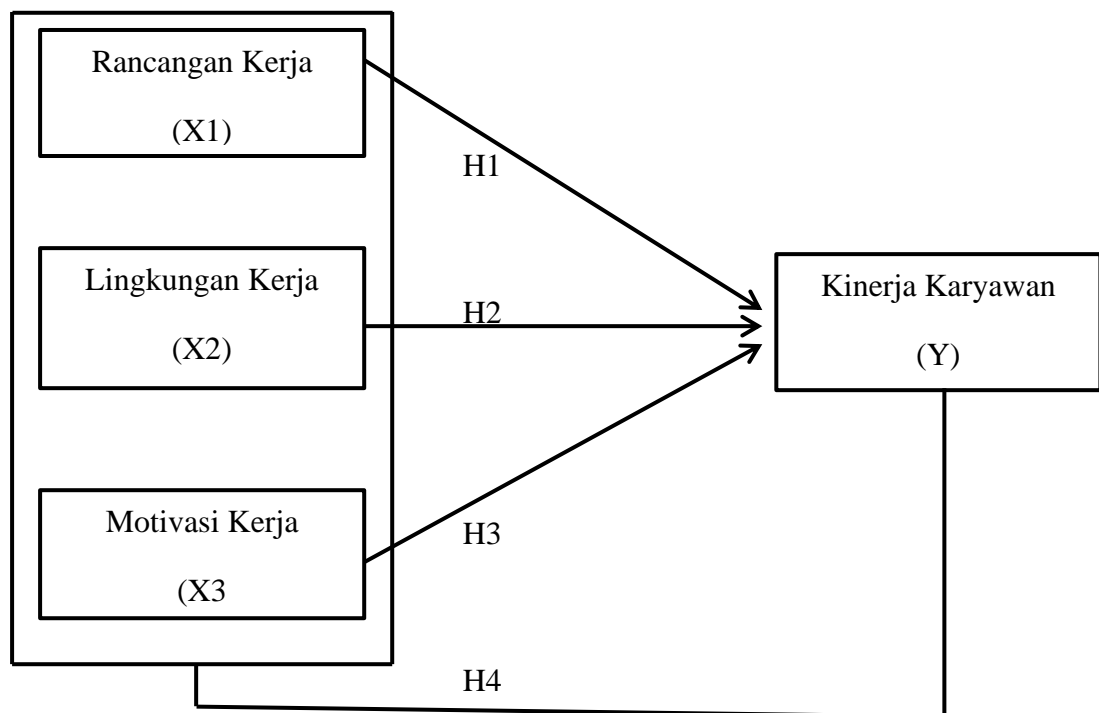
				terhadap kinerja karyawan
3.	Lia Asmalah	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar wilayah kecamatan parung panjang kabupaten bogor	Vol 2, No 1 (2018) : Ilmiah manajemen Sumber dayamanusia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. motivasi dan disiplin berpengaruh baik secara persial ataupun simultan terhadap kinerja guru</li> <li>2. motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan</li> </ol>
4.	Nyoman Marayasa, Anggi Faradilla	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Dinar Indonesia	Vol 2, No 1 (2019) : Ekonomi efektif	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. disiplin dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dinar Indonesia</li> </ol>

## 2.6 Kerangka Konseptual

Faktor-faktor seperti kemampuan dan keaahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadaian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja, kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*) tentunya menjadi hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang ada di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang.

Untuk mendapatkan hasil factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Inti Vulkatama. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan  
X1 : Rancangan Kerja  
X2 : Lingkungan kerja  
X3 : Motivasi Kerja

## **2.8 Hipotesis**

H1 : Diduga Rancangan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H3 : Diduga Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang

H4 : Diduga Rancangan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang.



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3. 1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Asosiatif dan menggunakan kuesioner. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis ini bersifat kuatitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018:8).

### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan di PT. Inti Vulkatama, Jl. Adinegoro No. 81,Lubuk Buaya Kota Padang. Terhitung dari tanggal 20 november 2023-03 Februari 2024.

### **3.3 Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1 Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang akan diteliti dalam penelitian ini ialah karyawan yang ada di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang sebanyak 50 orang responden.

### 3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2018:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jumlah populasi yang ada pada PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang yaitu sebanyak 50 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus/total sampling.

### 3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang mempengaruhi yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen diantaranya Rancangan Kerja, Lingkungan, dan Motivasi Kerja. Variabel dependen ialah Kinerja Karyawan.

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional**

No	Variabel	Defenisi	Indikator	Ukuran
1.	Rancangan Kerja (X1)	Menurut Torrington (2011: 2) Desain pekerjaan adalah proses menyusun berbagai tugas dan tanggung jawab untuk menciptakan gabungan bagi individu untuk melakukan dalam pekerjaan mereka dan untuk menganggap sebagai milik mereka. Ini sangat penting bukan hanya itu saja	1. identitas pekerjaan dan SOP 2. keragaman keterampilan dan job rotation 3. signifikan tugas 4. otonomi 5. umpan balik	Skala <i>Likert</i>

		berdasarkan kepuasan dan prestasi individu di tempat kerja, perlu untuk menyelesaikan pekerjaan secara efisien, ekonomis, andal dan aman.		
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Menurut Sedarmayanti (2017:25) 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	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas untuk karyawan 3. Hubungan dengan rekan kerja	Skala <i>likert</i>
3.	Motivasi (X3)	Menurut Mangkunegara (2019:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan	1. Upah/gaji yang layak 2. Pemberian insentif 3. Mempertahankan harga diri 4. Memenuhi kebutuhan rohani 5. Memenuhi kebutuhan partisipasi 6. Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai	Skala <i>likert</i>
4.	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Kasmir (2019:182) kinerja merupakan “hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.	1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan	Skala <i>Likert</i>

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan Tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan. Atau direkam secara audio, isual atau audio visual. Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kegiatan pengamatan.

2. Kuesioner

Pengumpulan data menggunakan pengajuan pertanyaan berupa kuesioner yang akan diberikan kepada karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang. Langkah pengisian kuesioner ialah dengan cara memberikan tanda centang pada tempat yang sudah disediakan dalam lembar kuesioner tersebut. Dalam kuesioner akan berisikan pertanyaan tentang bagaimana pengaruh dari Disiplin, Loyalitas, Motivasi dan lingkungan kerja yang ada di PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang. Adapun cara dalam menentukan persepsi kinerja karyawan dengan cara memberikan pernyataan yang bersangkutan dengan indikator – indikator kinerja Karyawan yang ada.

### 3.6 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam angket penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau



sekelompok orang tentang fenomena sosial. Adapun skor yang diberikan pada setiap jawaban responden yaitu (Sugiyono, 2013:132):

**Tabel 3.2**  
**Tabel Kuisisioner**

No	Pertanyaan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber : Sugiyono (2013:1322)*

### 3.7 Teknik Analisis Data

#### 3.7.1 Statistik Asosiatif

Merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menguji ada tidaknya hubungan keberadaan variable dari dua kelompok atau lebih. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat generalisasi atau tidak ( $H_a$ ) diterima, berarti hasil penelitian menyatakan hubungan antar variable.

Mencari r hitung dengan cara memasukan statistic dari table penolong dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\{xy - \{x\}\{y\}\}}{\sqrt{(n\{x^2 - (\{x\})^2\} \{y^2 - (\{y\})^2\})}}$$

Jika t hitung  $\geq t$  table maka  $H_0$  di tolak signifikan dan jika t hitung  $\leq t$  table maka  $H_0$  diterima artinya signifikan dengan rumus t hitung

$$T \text{ hitung} = r\sqrt{n} - \frac{2}{\sqrt{1}} - r^2$$

### 3.8 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

#### 3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2018:121) menyatakan uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item.

Adapun rumus korelasi *product moment* untuk menghitung validitas tiap item instrumen dalam penelitian ini yaitu:

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

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi *product moment*

$r$  = Koefisien validitas item yang dicari, dua variabel yang dikorelasikan

$X$  = Variabel bebas (X)

$Y$  = Variabel terikat (Y)

$\sum X$  = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$  = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dalam skor dalam distribusi Y

$N$  = Banyak responden

Dasar mengambil keputusan:

- a. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan valid.
- b. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total atau dinyatakan tidak valid.

Sugiyono (2018:126) menyatakan syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya positif dan besarnya 0,3 ke atas. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi di bawah 0,3 akan dikeluarkan dari kuesioner atau digantikan dengan pernyataan perbaikan.

### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsisten dan stabilitas data atau temuan. Suatu data dinyatakan reliabel jika dua atau lebih peneliti dalam objek yang menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reabilitas data, maka penelitian ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Pada uji *Alpha Cronbach* menggunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika *Alpha Cronbach*  $\geq 0,6$  maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel.
- b. Jika *Alpha Cronbach*  $\leq 0,6$  maka variabel terdapat dikatakan tidak reliabel.

### 3.8.3 Penentuan Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk mencari Tingkat Capaian Responden (TCR) digunakan rumus sebagai berikut:

$$TCR = \frac{\text{rata-rata skor}}{\text{Skor maksimum}} \times 100\%$$

Kriteria penilaian dari Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap kuesioner adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2013:184)

**Tabel 3.3**  
**kriteria Penilaian TCR %**

No	Angka TCR%	Keterangan
1	80-100%	Sangat setuju
2	60-79%	Setuju
3	40-59%	Tidak setuju
4	20-39%	Sangat Tidak Setuju

*Sumber : sugiyono (2013:184)*

Untuk mendapatkan rata-rata skor masing-masing indikator dalam pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner dipakai rumus sebagai berikut:

$$\text{Rata-rata Skor} = \frac{4(SS) + 3(S) + 2(TS) + (STS)}{n}$$

Keterangan :

*SS* = Sangat Setuju

*S* = Setuju

*TS* = Tidak Setuju

*STS* = Sangat Tidak Setuju

*n* = Jumlah Sampel

### 3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut sugiyono (2018:184) pengaruh model analisis ini dengan alas an untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, yaitu

Rancangan kerja ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), terhadap kinerja Karyawan ( $Y$ ). selain itu juga ingin mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikatnya baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja Karyawan

$b_0$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$X_1$  = rancangan Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

$X_3$  = Motivasi Kerja

$e$  = Standar error

### 3.10 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian data dalam penelitian untuk mengetahui kondisi data yang digunakan dalam suatu penelitian apakah benar-benar memenuhi asumsi dasar regresi linear berganda. Uji asumsi klasik ini dijelaskan sebagai berikut:

#### 3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi standar error yang normal. (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Pengujian normalitas data data dilakukan dengan menggunakan *One Simple Kormogorov-Smirnow Test*, bila ukuran  $\text{asypm.sig } \alpha > 0,05$  maka data berdistribusi normal.

$\alpha > 0,05$  : data terdistribusi secara normal

$\alpha < 0,05$  : data tidak terdistribusi secara normal

### **3.10.2 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel-variabel bebas, dapat juga dengan melihat nilai *tolerance* serta nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/tolerance$ ) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,01 atau sama dengan nilai VIF dibawah 10,00 (Ghozali dalam Basuki, 2001:124).

### **3.10.3 Uji Autokorelasi**

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada masalah autokorelasi. Metode pengujian yang sering digunakan adalah pengujian

uji Durbin Waston (uji DW) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Jika  $d < dL$  atau  $d > 4-dL$  terdapat autokorelasi
- b. Jika  $dU < d < 4-dU$  tidak terdapat autokorelasi
- c. Jika  $dL < d < dU$  atau  $4-dU < d < 4-dL$  tidak dapat disimpulkan

#### 3.10.4 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mengetahui apakah variabel-variabel yang dioperasikan telah mempunyai varian yang sama (homogen) atau sebaliknya (heterogen). Untuk mendeteksi adanya gejala heteroskedastisitas, akan digunakan uji Glejser. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas apabila nilai signifikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual statistic di atas  $\alpha = 0,05$ . Model yang baik adalah tingkat terjadi heteroskedastisitas (Ghozali dalam Basuki, 2001:125).

Setelah terpenuhinya pengujian pada uji asumsi klasik, maka diperoleh persamaan linear berganda dugaan yaitu:

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

$\hat{Y}$  = Variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan

$X_1$  = Variabel independen yaitu Rancangan Kerja

$X_2$  = Variabel independen yaitu Lingkungan Kerja

$X_3$  = Variabel independen yaitu Motivasi Kerja

$b_0$  = Nilai konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien arah regresi

### 3.10.5 Uji Parsial (t)

Pengujian t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen. berikut rumus yang digunakan untuk uji statistik t. menurut imam Ghozali (2018:115), apabila nilai probabilitas signifikannya  $< 5\%$  maka variabel independen akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

$$t = \frac{s\beta_n}{\beta_n}$$

Keterangan:  $s\beta_n$

$\beta_n$  = Koefisien masing-masing variabel

$s\beta_n$  = Standar error dari masing-masing variabel hasil pengujian terhadap t statistik dengan standar signifikan  $\alpha=5\%$

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : P = 0$  (tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

$H_a : P \neq 0$  (ada pengaruh antara variabel X terhadap Y)

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikan sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) =  $a/2, n-k-1$ , dapat diketahui perhitungan komputer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:



- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$   $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.10.6 Uji Simultan (F)

Pengujian statistik F pada dasarnya untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan pada penelitian memiliki pengaruh secara simultan terhadap penelitian pada variabel dependen. setelah  $F_{hitung}$  regresi ditemukan hasil, kemudian dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ , untuk menentukan nilai  $F_{tabel}$ , tingkat signifikan yang digunakan sebesar  $\alpha=5\%$  dengan derajat kebebasan (degree of freedom)  $df=(n-k)$  dimana  $n$  adalah observasi dan  $k$  adalah jumlah variabel termasuk intersep, jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , berarti variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Sebaliknya jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka hal ini berarti variabel bebas tidak dapat menjelaskan variabel terikat secara bersama-sama. Uji F dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ( $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima). Menurut Jonathan Sarwono (2017:26-27) langkah-langkah dalam menghitung uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0 : \beta = \beta_0$  (variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

$H_a : \beta \neq \beta_0$  (variabel X berpengaruh terhadap variabel Y secara signifikan)

2. Menentukan nilai probabilitas atau signifikansi ( $\alpha$ ) dengan ketentuan  $F^\alpha \rightarrow$  Degree of freedom =  $(k-1), (n-k)$ , dimana k adalah jumlah variabel dan n jumlah kasus (data)

3. Menghitung nilai uji statistik

$$F_0 = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}} \text{ atau } \frac{MS_{reg}}{MS_{res}}$$

### 3.10.7 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur seberapa besar persentase kemampuan model dalam menerangkan pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. nilai  $R^2$  yang mendekati nilai satu kemampuan variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel dependen. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model, formulasi model yang keliru dan kesalahan eksperimen rumus yang dapat digunakan adalah:

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Keterangan:

$R^2$  = Koefisien determinasi

ESS = *Explain sum square* (jumlah kuadrat yang diterangkan)

TSS = *Total sum square* (jumlah total kuadrat)

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil**

#### **4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti di PT. Inti Vulkatama yang terletak di Jl. Adinegoro No. 81, Lubuk Buaya Kota Padang. Perusahaan ini berada di pinggir jalan sehingga memudahkan untuk transportasi ban yang telah selesai diproses maupun transportasi untuk bahan baku vulkanisir.



**Gambar 4.1  
Lokasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang**

PT. Inti Vulkatama didirikan dalam bentuk badan hukum Perseorangan Terbatas (PT). dengan akte pendirian No. 32 pada 22 Mei 1995 oleh Yani Indrawati Wibawa, SH. PT. Inti Vulkatama merupakan cabang dari Vulkatama Jaya Group yang berpusat di kota Bogor, Jawa Barat yang bergerak dibidang Vulkanisir ban.

Pengertian vulkanisir adalah suatu proses dimana ban yang sudah gundul dipasang dengan telapak baru. Melalui beberapa prosedur agar bisa digunakan

kembali. Saat ini konsumen yang menggunakan jasa Vulkanisir ban di PT. Inti Vulkatama sudah banyak menyebar di berbagai daerah diantaranya Sumbar, Riau, Jambi, Bengkulu, Palembang, Lampung dan Jakarta.

Tujuan dan maksud berdirinya PT. Inti Vulkatama antara lain:

1. Memberikan jasa dalam segala bidang industri, terutama industri Vulkanisir ban produk barang karet lainnya.
2. Menjadi agen dari perusahaan lain baik dari dalam maupun dari luar daerah.
3. Menjalankan perdagangan umum termasuk ekspor dan impor, perdagangan interseluler, interlokal dan lokal (sebagai grosir, levensir dan distributor)
4. Mendekatkan diri kepada konsumen untuk dapat memenuhi secara maksimal kebutuhan konsumen yang berada di Sumatera Barat khususnya dan Sumatera pada umumnya.
5. Melancarkan proses karena dengan pendirian perusahaan di kota Padang akan memudahkan pengambilan bahan baku di Medan.

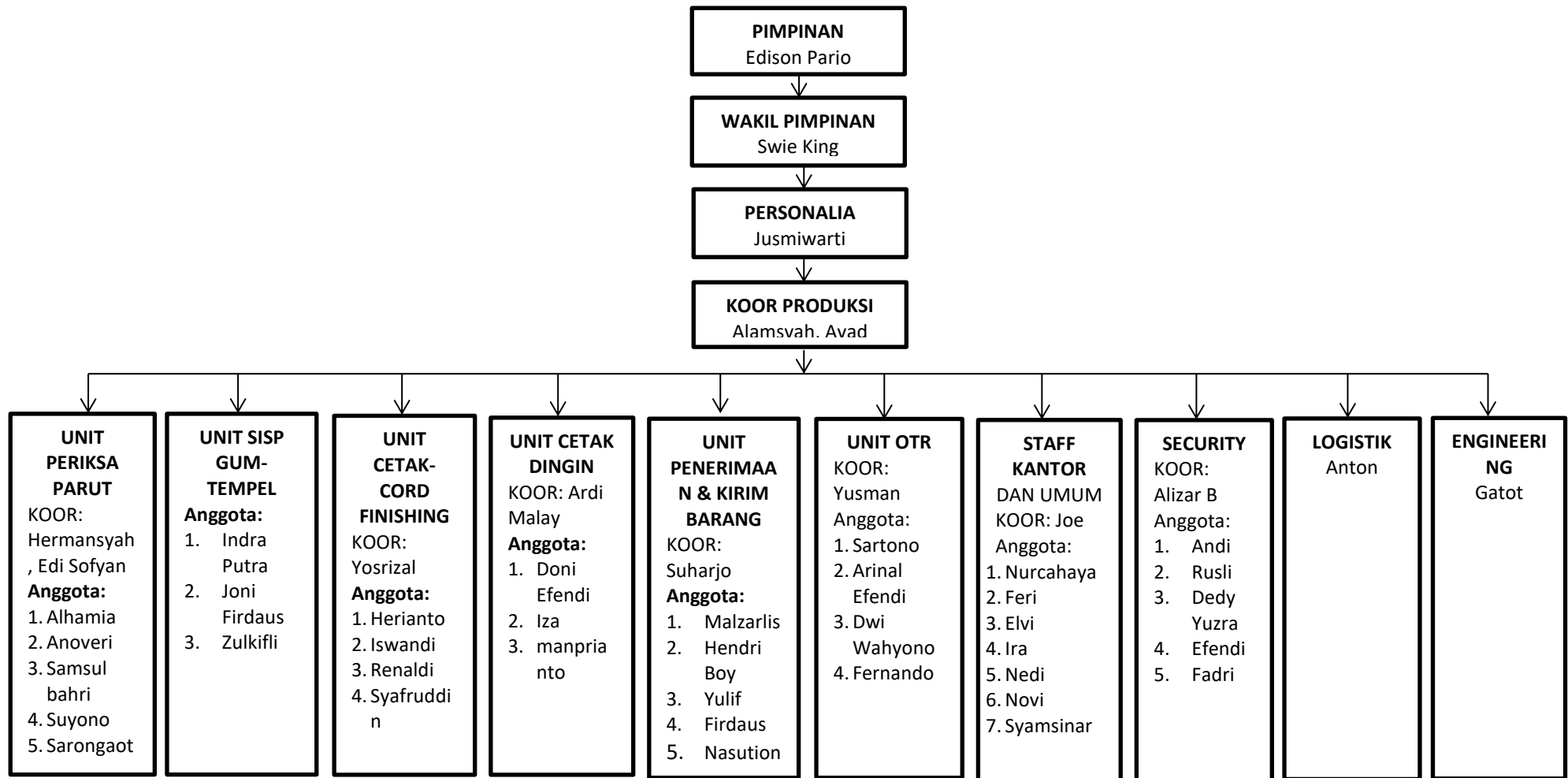
**Visi :** Menjadi Perusahaan Distribusi Ban Yang Terbaik dan Besar di Sumatera Barat

**Misi :**

1. Memberikan Pelayanan Terbaik Kepada Pelanggan
2. Menjalankan perusahaan yang saling menguntungkan dengan integritas
3. Menyediakan lapangan kerja yang baik.

#### **4.1.2 Struktur organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang**

Berikut merupakan struktur organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.2

**Struktur Organisasi PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang**  
*Sumber: Struktur PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang 2023*

Nama posisi atau bagian-bagian kerja PT. Inti Vulkatama :

1. Pimpinan cabang, adalah seorang pimpinan tertinggi di perusahaan ini karena merupakan cabang dari Vukatama Jaya Group Bogor. Tugasnya sebagai berikut:
  - a. Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan segala aktivitas perusahaan baik internal maupun eksternal.
  - b. Melaksanakan koordinasi dengan segenap kegiatan yang dilakukan karyawan sebagai bawahan serta mengambil dan menganalisis tindakan yang menyangkut maju mundurnya perusahaan.
2. Kepala bagian akuntansi memiliki tanggung jawab terhadap perencanaan keuangan, anggaran belanja, manajemen, akuntansi serta penyusunan laporan keuangan perusahaan. Kepala bagian akuntansi membawahi staf akuntansi yang mana memiliki tugas membantu tugas kepala bagian akuntansi dalam merencanakan dan mengolah system keuangan perusahaan.
  - a. Bidang keuangan
    - 1) Membuka rekening tabungan
    - 2) Menandatangani cek, giro dan warkat
    - 3) Sebagai penerima kuasa penandatanganan cek bilyet dan giro
    - 4) Sebagai petugas kas baik besar maupun kecil
    - 5) Melakukan rekonsiliasi dan penagihan piutang dagang
  - b. Bidang akuntansi
    - 1) Membuat administrasi piutang

- 2) Membuat administrasi hutang
  - 3) Membuat administrasi kas dan bak
  - 4) Membuat laporan keuangan
  - 5) Membuat laporan manajemen
  - 6) Membuat laporan pajak
  - 7) Melakukan penyimpanan dokumen
  - 8) Membuat laporan giro
3. Kepala bagian produksi, memiliki tugas sebagai berikut:
- a. Memimpin dan mengawasi tugas pada bagian produksi
  - b. Memberikan pengawasan mulai dari saat inspeksi sampai produk jadi
  - c. Membawahi secara langsung
    - 1) Bagian mekanik, memiliki tanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perawatan mesin produksi
    - 2) Staf administrasi, memiliki tugas untuk pembukuan segala operasional kegiatan yang terjadi pada perusahaan
    - 3) Staf pemasaran, memiliki tugas dan tanggung jawab dalam kegiatan pemasaran serta distribusi produk ke tangan konsumen
    - 4) Kepala unit produksi, terjun secara langsung kelantai produksi, memberikan pengarahan kepada pekerja untuk dapat memproses produk sebaik mungkin
    - 5) Pekerja merupakan orang yang terlibat secara langsung dalam proses produksi meliputi penyiapan bahan baku, proses produksi



sampai menjadi barang jadi yang siap didistribusikan kepada konsumen

- 6) Staf umum bertugas membuat proses penjadwalan produksi serta mengatur arus keluar barang

4. Kepala bagian keamanan, tugas dan tanggung jawab adalah mengkoordinir satpam dalam melaksanakan tugasnya. Adapun tugas satpam adalah:
- a. Menerima dan menyeleksi tamu masuk
  - b. Menjaga keamanan perusahaan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan
  - c. Tempat atau fasilitas pertolongan pertama pada kecelakaan

#### 4.2 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut data responden berdasarkan jenis kelamin dari karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Berdasarkan jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	44	88%
Perempuan	6	12%
Jumlah	50	100%

*Sumber: menggunakan word excel 2010*

Dari tabel diatas menunjuk jenis kelamin paling banyak responden jenis kelamin laki-laki, sebanyak 44 responden dengan persentase 88% dan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 responden dengan persentase 12%.

### 4.3 Deskriptif Data Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Frekuensi	Persentase
18-25 Tahun	1	2%
26-30 Tahun	0	0%
31-40 Tahun	1	2%
> 40 Tahun	48	96%
Jumlah	50	100%

*Sumber: menggunakan wordexcel 2010*

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa responden berdasarkan usia paling tinggi yaitu 48 responden dengan persentase 96%. Ini menunjukkan bahwa pada PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang rata-rata Karyawan berusia > 40 tahun.

### 4.4 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan metode *Product Moment Correlation* yaitudengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total.

Taraf signifikan  $\alpha = 0.05$ ,  $N = 50$ , dan  $r_{tabel} = 0.361$ . kriteria pengambilan keputusan yaitu:

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka dinyatakan tidak valid

#### 4.4.1 Uji Validitas Rancangan (X<sub>1</sub>)

Kuesioner penelitian variable independen Rancangan (X<sub>1</sub>) terdiri atas 10 item pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Rancangan (X<sub>1</sub>)**

Item pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kriteria
1	0.476	0.279	Valid
2	0.644	0.279	Valid
3	0.299	0.279	Tidak Valid
4	0.713	0.279	Valid
5	0.589	0.279	Valid
6	0.713	0.279	Valid
7	0.808	0.279	Valid
8	0.777	0.279	Valid
9	0.641	0.279	Valid
10	0.699	0.279	Valid

*Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 23*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa terdapat 1 pernyataan dari variable Rancangan (X<sub>1</sub>) dinyatakan tidak valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan tersebut dihilangkan dan tidak diikut sertakan pada uji selanjutnya. yang berarti bahwa selain pernyataan tersebut dinyatakan valid dan dapat diuji ke pengujian selanjutnya.

#### **4.4.2 Uji Validitas Lingkungan (X<sub>2</sub>)**

Kuesioner variabel independen Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) terdiri dari 10 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4. 4 Berikut:

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Item Pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Kriteria
1	0.520	0.279	Valid
2	0.584	0.279	Valid
3	0.692	0.279	Valid
4	0.767	0.279	Valid
5	0.728	0.279	Valid
6	0.655	0.279	Valid
7	0.782	0.279	Valid
8	0.666	0.279	Valid
9	0.447	0.279	Valid
10	0.585	0.279	Valid

*Sumber: menggunakan IBM SPSS 23*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang berarti bahwa kuesioner tentang Lingkungan Kerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

#### **4.4.3 Uji Validitas Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Kuesioner penelitian variabel independen Motivasi (X<sub>3</sub>) terdiri atas 10 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.5 Berikut.

**Tabel 4.5**  
**Uji validitas Motivasi**

Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kriteria
1	0.622	0.279	Valid
2	0.665	0.279	Valid
3	0.787	0.279	Valid
4	0.784	0.279	Valid
5	0.625	0.279	Valid
6	0.808	0.279	Valid
7	0.716	0.279	Valid
8	0.628	0.279	Valid
9	0.785	0.279	Valid
10	0.647	0.279	Valid

*Sumber: menggunakan IBM SPSS 23*

Berdasarkan uji validitas pada tabel 4.5 Diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variabel Motivasi ( $X_3$ ) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang berarti bahwa kuesioner tentang motivasi valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

#### 4.4.4 Uji Validitas Karyawan (Y)

Kuesioner penelitian variable independen Lingkungan Kerja (Y) terdiri atas 10 pernyataan. Hasil perhitungan korelasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

Item pernyataan	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub> 1	Kriteria
1	0.920	0.279	Valid
2	0.818	0.279	Valid
3	0.769	0.279	Valid
4	0.872	0.279	Valid
5	0.924	0.279	Valid
6	0.916	0.279	Valid
7	0.916	0.279	Valid
8	0.856	0.279	Valid
9	0.923	0.279	Valid
10	0.930	0.279	Valid

*Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 23*

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa semua pernyataan dari variable Kinerja (Y) dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , yang berarti bahwa kuesioner tentang Kinerja valid untuk mengambil data sehingga semua item dimasukkan kepengujian selanjutnya.

#### 4.5 Uji Reliabilitas

Pada uji Alpha Cronbach menggunakan kriteria penguji seperti berikut:

1. Jika Alpha Cronbach  $\geq 0.6$  maka variable tersebut dapat dikatakan reliabilitas.
2. Jika Alpha Cronbach  $\leq 0.6$  maka variable tersebut dapat dikatakan tidak reliabilitas.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai	Keterangan
1	Rancangan (X <sub>1</sub> )	0.854	Reliabilitas
2	Lingkungan (X <sub>2</sub> )	0.971	Reliabilitas
3	Motivasi (X <sub>3</sub> )	0.842	Reliabilitas
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.883	Reliabilitas

*Sumber: menggunakan IBM SPSS Statistic 23*

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa hasil uji keandalan instrument penelitian variable Kinerja Karyawan (Y), Rancangan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), menunjukkan bahwa semua item lebih besar dari koefisien *Alpha* yaitu 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa 4 item instrument penelitian yang mengukur Kinerja Karyawan (Y) dapat digunakan dalam hipotesis.

#### 4.6 Tingkat Capaian Responden

##### 4.6.1 Rancangan ( $X_1$ )

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 9 item, dengan jumlah responden 50 responden.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Skor Rancangan ( $X_1$ )**

Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma$ (B.F)	Rata-rata	TCR%	keterangan
X1.1	0	20	25	5	135	2,7	67,5	Setuju
X1.2	0	18	23	9	141	2,82	70,5	Setuju
X1.3	0	13	27	10	147	2,94	73,5	Setuju
X1.4	0	18	25	7	139	2,78	69,5	Setuju
X1.5	0	13	27	10	147	2,94	73,5	Setuju
X1.6	0	15	27	8	143	2,86	71,5	Setuju
X1.7	0	16	23	11	145	2,9	72,5	Setuju
X1.8	0	15	23	12	147	2,94	73,5	Setuju
X1.9	0	17	25	8	141	2,82	70,5	Setuju
Total						2,84	71,3	Setuju

*Sumber: menggunakan windows exel 2010*

Dari tabel 4.8 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Rancangan sebesar 2,84 dan total tingkat capaian responden sebesar 71,3% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Rancangan adalah 73,5% keterangan setuju dengan rata-rata 2,94 pada

pernyataan ke3, 5 dan 8 (X1.3, X1.5, X1.8) dengan pernyataan saya setuju bahwa saya selalu menerima pekerjaan yang diberikan (X1.3), bahwa saya melakukan tugas sesuai dengan kemampuan saya (X1.5) dan bahwa karyawan responsive terhadap kebutuhan (X1.8) dapat mempengaruhi Rancangan Kerja karyawan. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Rancangan adalah 67,5% keterangan setuju dengan rata-rata 2,7 pada pernyataan ke 1 (X1.1) saya setuju bahwa person in charge (PIC) memiliki pengetahuan dan keahlian dalam mengelola masing-masing departemen.

#### 4.6.2 Lingkungan (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Skor Lingkungan (X<sub>2</sub>)**

Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\sum(B.F)$	Rata-rata	TCR %	keterangan
X1.1	0	13	21	16	153	3,06	76,5	Setuju
X1.2	0	10	18	22	162	3,24	81	Sangat Setuju
X1.3	0	9	17	24	165	3,3	82,5	Sangat Setuju
X1.4	0	9	20	21	162	3,24	81	Sangat Setuju
X1.5	0	10	17	23	163	3,26	81,5	Sangat Setuju
X1.6	0	9	17	24	165	3,3	82,5	Sangat Setuju
X1.7	0	10	19	21	161	3,22	80,5	Sangat Setuju
X1.8	0	11	19	20	159	3,18	79,5	Setuju
X1.9	0	13	22	15	152	3,04	76	Setuju
X1.10	0	14	20	16	152	3,04	76	Setuju
Total						3,18	79,7	Setuju

*Sumber: menggunakan windows excel 2010*

Dari tabel 4.9 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Lingkungan Kerja sebesar 3,18 dan total tingkat capaian responden sebesar 79,7% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.9 diketahui



bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Lingkungan Kerja adalah 82,5% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 3,3 pada pernyataan ke 3 dan 6 (X2.3 dan X2.6) dengan pernyataan warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya saat bekerja dan saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruangan kerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Lingkungan Kerja adalah 76% keterangan setuju dengan rata-rata 3,04 pada pernyataan ke 9 dan 10 (X2.9 dan X2.10) adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja dan hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjaga.

#### 4.6.3 Motivasi (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah reponden 50 responden.

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Skor Motivasi (X<sub>3</sub>)**

Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
X3.1	0	19	19	12	143	2,86	71,5	Setuju
X3.2	0	12	20	18	156	3,12	78	Setuju
X3.3	0	11	21	18	157	3,14	78,5	Setuju
X3.4	0	11	19	20	159	3,18	79,5	Setuju
X3.5	0	14	14	22	158	3,16	79	Setuju
X3.6	0	14	14	22	158	3,16	79	Setuju
X3.7	0	14	16	20	156	3,12	78	Setuju
X3.8	0	12	15	23	161	3,22	80,5	sangat setuju
X3.9	0	10	18	22	162	3,24	81	sangat setuju
X3.10	0	17	14	19	152	3,04	76	Setuju
Total						3,12	78,1	Setuju

*Sumber: menggunakan windows excel 2010*

Dari tabel 4.10 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Motivasi sebesar 3,12 dan total tingkat capaian responden sebesar 78,1% dengan keterangan setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.10 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Motivasi adalah 81% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 3,24 pada pernyataan ke 8 (X3.8) dengan pernyataan saya menghargai perbedaan kepercayaan antar karyawan dalam instansi. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Motivasi adalah 71,5% keterangan setuju dengan rata-rata 2,86 pada pernyataan ke 1 (X3.1) saya mendapatkan kebutuhan yang layak selama saya bekerja.

#### 4.6.4 Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan butir pernyataan instrument variable bukti langsung yang berjumlah 10 item, dengan jumlah responden 50 responden.

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Karyawan (Y)**

Kode Kuesioner	STS (1)	TS (2)	S (3)	SS (4)	Jumlah $\Sigma(B.F)$	Rata-Rata	TCR%	Keterangan
Y1	0	15	17	18	153	3,06	76,5	setuju
Y2	0	12	18	20	158	3,16	79	setuju
Y3	0	8	24	18	160	3,2	80	sangat setuju
Y4	0	10	19	21	161	3,22	80,5	sangat setuju
Y5	1	8	19	22	162	3,24	81	sangat setuju
Y6	0	9	14	27	168	3,36	84	sangat setuju
Y7	0	11	19	20	159	3,18	79,5	Setuju
Y8	0	9	18	23	164	3,28	82	sangat setuju
Y9	0	9	18	23	164	3,28	82	sangat setuju
Y10	0	11	21	18	157	3,14	78,5	setuju
Total						3,21	80,3	Sangat setuju

*Sumber: menggunakan windows excel 2010*

Dari tabel 4.11 dapat dilihat informasi bahwa nilai rata-rata variable Kinerja Karyawan sebesar 3,21 dan total tingkat capaian responden sebesar 80,3% dengan keterangan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan tabel 4.11 diketahui bahwa kriteria penelitian jawaban responden tertinggi pada total capaian responden (TCR) Kinerja Karyawan adalah 84% keterangan sangat setuju dengan rata-rata 3,36 pada pernyataan ke 6 (Y6) dengan pernyataan saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja. Penilaian tingkat capaian responden (TCR) terendah variable Kinerja Karyawan adalah 76,5% keterangan setuju dengan rata-rata 3,06 pada pernyataan ke 1 (Y.1) saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan.

#### 4.7 Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.12**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	5.167		.201	.841
	Rancangan	.545	.126	.427	4.331	.000
	Lingkungan	-.041	.084	-.049	-.495	.623
	Motivasi	.592	.094	.618	6.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
*Sumber: menggunakan IBM SPSS 23*

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (b) sebesar 1.041, sedangkan nilai (koefisien regresi/b) Rancangan ( $X_1$ ) sebesar 0,545, Lingkungan ( $X_2$ ) sebesar -0,401 dan Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,592. Dari hasil tersebut dapat kita masukkan dalam persamaan regresinya sebagai berikut:

#### 4.8 Interpretasi Persamaan Regresi Linear Berganda

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$\hat{Y} = 1.041 + 0,545 X_1 - 0,041X_2 + 0,592X_3$$

1.  $\beta_0$  (konstanta)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 1.041 satuan. Ini berarti bahwa Kinerja karyawan sebesar 1.041 jika variabel Rancangan ( $X_1$ ), Lingkungan ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) sama dengan 0.

2.  $\beta_1.X_1$  (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Disiplin ( $X_1$ ) sebesar 0,545 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_1$  maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,545 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

3.  $\beta_2.X_2$  (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar -0,041 satuan dan bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_2$  maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) menurun sebesar -0,041 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

4.  $\beta_3.X_3$  (koefisien regresi)

Nilai koefisien variabel Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,592 satuan dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan  $X_3$  maka variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) meningkat sebesar 0,592 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi tetap.

Berdasarkan nilai sig yang diperoleh pada tabel 4.8 di atas, maka dapat disimpulkan:

1. Nilai sig variabel Disiplin ( $X_1$ ) adalah  $0,000 < \alpha 0,05$ , artinya Rancangan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Nilai sig variabel Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). disebabkan oleh nilai sig Variabel Lingkungan Kerja lebih besar dari  $\alpha 0,05$  atau  $0,623 > \alpha 0,05$ .
3. Nilai sig variabel Motivasi ( $X_3$ ) adalah  $0,000 < \alpha 0,05$  artinya Motivasi ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.9 Uji Asumsi Klasik

##### 4.9.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *one sample komorogov/smimov test*, bila ukuran sig  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.79854874
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.090
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

**Sumber: menggunakan IBM SPSS 23**

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa hasil uji normalitas diketahui nilai signifikan  $0,200 > \alpha 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

#### 4.9.2 Uji Multikolinearitas

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.041	5.167				.201
Rancangan	.545	.126	.427	4.331	.000	.986	1.015
Lingkungan	-.041	.084	-.049	-.495	.623	.974	1.026
Motivasi	.592	.094	.618	6.282	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: menggunakan IBM SPSS 23

Berdasarkan hasil tabel 4.14 data menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Tolerance* dan VIF. Dimana nilai *tolerance* yang dihasilkan Rancangan ( $X_1$ ) sebesar  $0,986 > 0,10$ , Lingkungan ( $X_2$ )  $0,974 > 0,10$  dan Motivasi ( $X_3$ ) sebesar  $0,988 > 0,10$ . Dilihat dari VIF hasil Rancangan ( $X_1$ )  $1.015 < 10,00$ , Lingkungan ( $X_2$ )  $1.026 < 10,00$  dan Motivasi ( $X_3$ )  $1.012 < 10,00$ , setelah dilakukan uji asumsi klasik, dapat dilihat bahwa dari penjelasan setiap uji klasik itu telah memenuhi syarat masing-masing uji.

### 4.9.3 Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.739	3.151		1.504	.139		
Rancangan	.013	.077	.024	.165	.870	.986	1.015
Lingkungan	.035	.051	.098	.682	.499	.974	1.026
Motivasi	-.104	.057	-.260	-1.817	.076	.988	1.012

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: menggunakan IBM SPSS 23

Hasil uji heterokedastisitas pada tabel 4.15 diatas pada metode Glejser dapat dilihat pada model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Nilai sig variabel independen (Rancangan, Lingkungan dan Motivasi) masing-masing bernilai  $X_1=0,870$ ,  $X_2=0,499$ ,  $X_3=0,076 >$  dari  $\alpha 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

## 4.10 Pengujian Hipotesis

### 4.10.1 Uji Statistik t (Uji t)

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji t**

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.041	5.167		.201	.841
Rancangan	.545	.126	.427	4.331	.000
Lingkungan	-.041	.084	-.049	-.495	.623
Motivasi	.592	.094	.618	6.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: menggunakan IBM SPSS 23

Uji t pada dasarnya menunjukkan sebesar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen secara individual menerangkan variabel dependen.

Berdasarkan hasil olahan statisti pada tabel 4.16 maka dapat dilihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

Keterangan:  $=\alpha/2$ ;  $n-k-1=\alpha 0,05$  (5%)

$n$ = Jumlah Responden

$k$ = Jumlah Variabel independen dan dependen

$t_{tabel} = \alpha 0,05/2; 50-4-1$

0,025;45

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Rancangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima. Variabel Rancangan mempunyai nilai  $t_{hitung}$  4,331 dengan  $t_{tabel}$  2,015. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,623 artinya nilai signya lebih besar dari nilai probabilitas atau  $0,623 > \alpha 0,05$  maka hipotesis ( $H_2$ ) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai  $t_{hitung}$  -0,495 dengan  $t_{tabel}$  2,015. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$ .
3. Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Terlihat pada tabel 4.16 bahwa nilai sig yang dihasilkan



adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau 0,000  $< \alpha 0,05$  maka hipotesis ( $H_3$ ) diterima. Variabel Motivasi mempunyai nilai  $t_{hitung}$  6.828 dengan  $t_{tabel}$  2,015. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .

#### 4.10.2 Uji Statistik F

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.260	3	300.087	19.524	.000 <sup>b</sup>
	Residual	707.020	46	15.370		
	Total	1607.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rancangan, Lingkungan

*Sumber: menggunakan IBM SPSS 23*

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari  $f_{tabel}$  adalah:

$$K = n - k$$

Keterangan K= jumlah variabel bebas

$$\text{Jadi } f_{tabel} = 4 = 50 - 4$$

$$4 = 46$$

$$f_{tabel} (2,57)$$

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai  $f_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 19,524 dengan nilai  $f_{tabel}$  2,57 sebesar sehingga  $19,524 > 2,57$  dengan nilai signya 0,000  $< \alpha 0,05$  hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Kemudian untuk melihat persentase besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka dapat dilihat pada nilai koefisien determinasinya dibawah ini:

#### 4.10.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4.18**  
**Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.531	3.920

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rancangan, Lingkungan

Sumber: menggunakan IBM SPSS 23

Dari tabel 4.18 diatas dapat diperoleh R squarenya didapat yaitu 0,560 atau 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Rancangan, Lingkungan, Motivasi) terhadap dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 56,0% atau dengan kata lain variabel independen yang digunakan dalam model (Rancanagn, Lingkungan, Motivasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 56,0% sedangkan sisanya 44,0% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian ini.

##### a. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin, Loyalitas, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Penelitian melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program SPSS versi 23.

### **1. Pengaruh Rancangan terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rancangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel Rancangan bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$  maka hipotesisi ( $H_1$ ) diterima. Variabel Rancangan mempunyai nilai thitung 3,765 dan  $t_{tabel} 2,015$ . Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan Rancangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arif Tirtana dengan judul Pengaruh Rancangan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sucafindo Cabang Jambi dengan motivasi instrinsik Sebagai Variabel Mediasi.

### **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatam Lubuk Buaya Padang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel Lingkungan Kerja bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,623 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,623 < \alpha 0,05$  maka hipotesis ( $H_2$ ) ditolak. Variabel Lingkunga Kerja mempunyai nilai thitung -0,495 dan  $t_{tabel} 2,015$ . Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Rizal Nabawi dengan judul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t variabel Motivasi bahwa nilai sig yang dihasilkan adalah 0,000 artinya nilai signya lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,000 < \alpha$  0,05 maka hipotesis (H3) diterima. Variabel Motivasi mempunyai nilai thitung 6,282 dan ttabel 2,015. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Sehingga dapat disimpulkan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lia Asmalah dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru sekolah dasar wilayah kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **4. Pengaruh Rancangan, Lingkungan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Rancangan, Lingkungan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil nilai  $f_{hitung}$  diperoleh sebesar 19,524. Dengan  $f_{tabel}$  sebesar 2,57 sehingga  $19,524 > 2,57$  dengan nilai signya  $0,000 < \alpha$

0,05, penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat bahwa terdapat pengaruh secara bersama- sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil uji determinasi  $R^2$  yaitu sebesar 0,560 atau (56%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen (Rancangan, Lingkungan dan Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 56%, atau dengan kata lain variasi variabel independen (Rancangan, Lingkungan dan Motivasi) mampu menjelaskan variasi variabel dependen sebesar 56% sedangkan sisanya sebesar 44% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat diambil beberapa kesimpulan diantaranya yaitu:

1. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah Rancangan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis ( $H_1$ ) diterima. Variabel Disiplin mempunyai  $t_{hitung}$  yaitu 4,331 dengan  $t_{tabel}$  2,015.
2. Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan adalah sebesar 0,623 yang artinya nilai signya lebih besar dari probabilitas atau  $0,331 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis ( $H_2$ ) ditolak. Variabel Lingkungan Kerja mempunyai  $t_{hitung}$  yaitu -0,495 dengan  $t_{tabel}$  2,015.
3. Jadi  $t_{hitung} < t_{tabel}$  Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena nilai sig yang dihasilkan adalah sebesar 0,000 yang artinya nilai signya lebih kecil dari probabilitas atau  $0,000 < \alpha 0,05$ , maka hipotesis ( $H_3$ ) diterima. Variabel Motivasi mempunyai  $t_{hitung}$  yaitu 6,828 dengan  $t_{tabel}$  2,015. Jadi  $t_{hitung} > t_{tabel}$ .
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh Rancangan, Lingkungan, dan Motivasi Kerja, terhadap Kinerja Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang. Hal ini dibuktikan dengan hasil  $f_{hitung}$  diperoleh sebesar

19,524. Dengan  $f_{\text{tabel}}$  sebesar 2,57 sehingga  $19,524 > 2,57$  dengan nilai signya  $0,000 < \alpha,05$ , penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis keempat bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil R squarenya didapat yaitu 0,560 atau 56%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sambungan pengaruh variabel independen mampu menjelaskan varian dependen sebesar 56% sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

### **5.1 Saran**

Dari hasil penelitian serta kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran terhadap PT. Inti Vulkatama, semoga bermanfaat bagi masa mendatang. Adapun saran yang penulis berikan adalah sebagai berikut:

1. Dilihat dari uji t Rancangan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya pimpinan harus mempertahankan Rancangan kerja yang ada pada instansi di setiap departemennya berdasarkan Rancangan Kerja yang telah ditetapkan .
2. Dilihat dari uji t Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, sebaiknya Motivasi dipertahankan lagi agar semangat dalam bekerja sehingga dapat memberikan yang terbaik untuk instansi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.
- Ariyanti, D. (2014). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Keahlian Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Terhadap PT. PLN (Persero) Di Kecamatan Sumberlawang)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Alwi, Syafruddin. 2012. *Manajemen sumber daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Asmarani Dinda Estika. 2006. *Analisis Pengaruh Perencanaan Strategi terhadap Kinerja Perusahaan dalam Upaya Menciptakan Keunggulan Bersaing Jepara*: Universitas Diponegoro. [http://eprints.undip.ac.id/15482/1/Dinda\\_Estika\\_Asmarani.pdf](http://eprints.undip.ac.id/15482/1/Dinda_Estika_Asmarani.pdf). akses 15 Maret 2016
- Cokroaminoto. 2013. *Analisis Faktor-faktor yang Menentukan Kinerja Karyawan*. (Online). Tersedia: <https://id.scribd.com/doc/136849229/MSDM>, diunduh 13 Mei 2016.
- Irnanda, Y. (2011). *Pengaruh Desain Pekerjaan Terhadap Kinerja Rumah Sakit Islam Malahayanti Medan*. Medan: 2011.
- Irsan. *Pengaruh Kepemimpinan, Rancangan Kerja, dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Penunjang Akademik di Universitas Negeri Medan*. Jurnal Manajemen Pendidikan.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Depok: Rajawali Pers.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Nurhaedah, N., Mardjuni, S., & Saleh, H. Y. (2018). *Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep*. Publik (Jurnal Ilmu Administrasi), 7(1), 11-12.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 1-15.



- Robbins Stephen P. dan Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono, 2010. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Bandung: CV.Alfabeta.
- Siswanto. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung: Sinar Baru.
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2014). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Salmeba Empat: Jakarta.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi bandar Lampung*). Bandar Lampung.

## KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu Karyawan PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya  
Padang Di JL. Adinegoro No. 81, Lubuk Buaya Padang

Nama : Tiara Siska Putri  
NIM : 20070007  
Jurusan : S1 Manajemen  
E-mail : tiarasiska250@gmail. Com

Dengan hormat:

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir Pendidikan Strata Satu, dengan judul: **“Pengaruh Rancangan, Lingkungan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Padang”**.

Demi terlaksananya penelitian ini maka saya sangat mengharapkan kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sebenarnya. Atas ketersediaan, dukungan dan kerjasama yang baik, saya ucapkan terima kasih.

Padang, 20223

Peneliti

Tiara Siska Putri

### Identitas Responden

Berilah tanda centang () untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki                       Perempuan
3. Usia :  18-25 Tahun                       31-40 Tahun  
 26-30 Tahun                       > 40 Tahun

### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Sebelum mengisi kuesioner ini, mohon bapak/ibu membaca setiap butir pernyataan dengan cermat
2. Bapak/ibu tinggal beri tanda centang () pada kolom yang sesuai dengan pilihan
3. Untuk setiap butir pernyataan hanya diperbolehkan memilih satu alternatif jawaban
4. Jika ada kesalahan dalam memilih alternative jawaban, beri tanda (X) pada kolom yang sesuai
5. Semua pernyataan yang ada, mohon dijawab tanpa ada satupun yang terlewat.

### Contoh:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya setuju bahwa fasilitas yang lengkap dapat meningkatkan hasil kerja yang maksimal				

### Keterangan Jawaban

- 4 = Sangat Setuju (ST)  
3 = Setuju (S)  
2 = Tidak Setuju (TS)  
1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

Tanda Tangan Responden

---

**Berikut kuesioner penelitian dengan judul “Pengaruh Rancangan Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Vulkatama Lubuk Buaya Kota Padang “.**

No	Variabel	Indikator	Pernyataan	SS	S	TS	STS		
1.	Kinerja Karyawan	Kualitas (Mutu)	1. Saya melakukan pekerjaan sesuai standar produksi yang ditetapkan						
			2. Kualitas kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan instansi						
		Kuantitas (jumlah)	1. Saya berusaha untuk mencapai target produksi						
		Waktu (Jangka Waktu)	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu						
			2. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan pekerjaan yang Dibeberkakan kepada saya						
		Penekanan Biaya	1. Saya menggunakan biaya yang dianggarkan oleh instansi tempat saya bekerja						
			2. Saya tidak melakukan pemborosan terhadap anggaran biaya yang sudah ditetapkan						
				Pengawasan	1. Sayamemerlukan pengawasan untuk				

			mengendalikan aktivitas pekerjaan				
		Hubungan Antar Karyawan	1. Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan				
			2. Saya selalu rukun dengan karyawan lainnya				
2.	Rancangan Kerja	Identitas pekerjaan	1. Person in charge (PIC) memiliki pengetahuan dan keahlian dalam mengelola masing-masing departemen				
			2. Identitas karyawan jelas dan sesuai dengan keahliannya				
		Tanggung Jawab	1. Saya selalu melakukan pekerjaan tepat waktu				
			2. Saya selalu menerima pekerjaan yang diberikan				
		Signifikan tugas	1. Saya selalu sanggup melakukan tugas				
			2. Saya melakukan tugas sesuai dengan kemampuan saya				
		Otonomi	1. Saya menggunakan anggaran sesuai yang diberikan				
			2. Dayaguna sesuai dengan hasilguna				
		Umpan balik	1. Karyawan				

			responsive terhadap kebutuhan				
			2. Karyawan inisiatif dan selalu memberikan solusi efektif terhadap setiap evaluasi				
3.	Lingkungan Kerja	Suasana Kerja	1. Kondisi di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama Bekerja				
			2. Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan				
			3. Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saat bekerja				
		Tersedianya fasilitas untuk karyawan	1. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja				
			2. Fasilitas pendukung instansi sudah cukup dan Lengkap				
			3. Saya merasa puas dengan fasilitas yang ada di ruang kerja				
			4. Fasilitas dapat digunakan				

			sebagaimana fungsinya dalam kebutuhan				
		Hubungan dengan rekan kerja	1. Hubungan dengan rekan kerja sangat harmonis				
			2. Adanya keakraban antar rekan kerja dapat membuat saya merasa nyaman dalam bekerja				
			3. Hubungan saya dengan rekan kerja selalu terjaga				
4.	Motivasi kerja	Upah/gaji yang layak	1. Saya mendapat kebutuhan yang layak selama saya bekerja				
			2. Gaji yang diberikan sesuai dengan pengalaman dan lamanya kerja karyawan				
		Pemberian Insentif	1. Instansi memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi				
			2. Saya merasa insentif yang diterima saat ini dapat meningkatkan motivasi kerja				
		Mempertahankan harga diri	1. Saya diberi jaminan kesehatan dan jaminan hari tua				
			2. Instansi memberikan jaminan yang baik untuk karyawan				

		Memenuhi kebutuhan rohani	1. Saya diberi kebebasan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianut				
			2. Saya menghargai perbedaan kepercayaan antar karyawan dalam instansi				
		Memenuhi kebutuhan partisipasi	1. Kerjasama yang baik dengan rekan kerja dapat menciptakan suasana yang menyenangkan, sehingga dapat memotivasi saya dalam bekerja				
		Menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai	1. Saya merasa bahwa tempat yang diberikan pimpinan sudah sesuai dengan pengalaman dan kemampuan saya				



## LAMPIRAN

### Tabulasi Kinerja Karyawan (Y)

NO	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y	Rata-Rata
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	35	3,5
3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	35	3,5
4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	35	3,5
5	4	2	3	2	1	4	4	4	3	3	30	3
6	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	34	3,4
7	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	34	3,4
8	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	34	3,4
9	3	4	2	4	3	3	3	4	2	2	30	3
10	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35	3,5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35	3,5
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	2	3	4	4	4	4	3	3	4	4	35	3,5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	35	3,5
20	3	4	3	4	4	4	2	3	2	2	30	3,1
21	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	3,4
22	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	3,5
23	2	4	3	4	2	4	4	4	4	4	35	3,5
24	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	25	2,5
25	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2,1
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	29	2,9
27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3,5
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
31	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	23	2,2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31	3,1
34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3,5
35	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33	3,3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
38	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25	2,5

39	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3,5
40	2	2	2	2	4	3	3	3	2	2	25	2,5
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
42	2	3	2	4	4	2	2	2	2	2	25	2,5
43	2	3	4	3	2	4	2	4	3	3	30	3
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
46	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	3,1
47	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	3,5
48	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	23	2,3
49	2	4	3	4	2	2	4	2	4	3	30	3
50	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	24	2,4
Total	153	158	160	161	162	168	159	164	164	157		
Mean	3,06	3,16	3,2	3,22	3,24	3,36	3,18	3,28	3,28	3,14		

### Tabulasi Rancangan (X<sub>1</sub>)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total X1	Rata-Rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32	3.2
3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	4	32	3.2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
6	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34	3.4
7	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	34	3.4
8	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	35	3.5
9	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	25	2.5
10	2	4	3	4	4	4	4	4	2	4	35	3.5
11	2	4	4	4	4	3	2	3	2	2	30	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
14	2	2	3	3	3	4	4	4	3	2	30	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
17	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	32	3.2
18	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32	3.2
19	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	25	2.5
20	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	35	3.5
21	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	25	2.5
22	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	25	2.5
23	2	2	3	2	2	3	2	3	4	2	25	2.5
24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
25	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	35	3.5

26	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
28	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	30	3
29	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
30	2	2	4	2	2	3	2	2	3	3	25	2.5
31	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21	2.1
32	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3.5
33	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	27	2.7
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	2.1
35	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
37	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	2.7
38	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25	2.5
39	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	34	3.4
40	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31	3.1
41	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	2.9
42	2	2	2	2	2	2	3	2	4	4	25	2.5
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
44	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	35	3.5
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
46	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	35	3.5
47	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	25	2.5
48	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
49	2	2	2	3	2	4	2	2	2	4	25	2.5
50	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	21	2.1
Total	135	141	145	147	138	145	142	144	145	140		
Mean	2.7	2.82	2.9	2.94	2.76	2.9	2.84	2.88	2.9	2.8		

### Tabulasi Lingkungan (X<sub>2</sub>)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total X2	Rata-Rata
1	3	4	3	2	2	3	2	2	2	2	25	2.5
2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32	3.2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3.2
6	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	25	2.5
7	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
9	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
11	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3.5
12	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	25	2.5

13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
15	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35	3.5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22	2.2
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	3.5
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
24	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	35	3.5
25	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3.5
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	35	3.5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
29	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3.5
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
31	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	25	2.5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
34	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	28	2.8
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
37	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3.5
38	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	3.5
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
40	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	35	3.5
41	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	25	2.5
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
43	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	35	3.5
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
48	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	35	3.5
49	2	2	4	2	2	3	3	3	2	2	25	2.5
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
Total	153	162	165	162	163	165	161	159	152	152		
Mean	3.06	3.24	3.3	3.24	3.26	3.3	3.22	3.18	3.04	3.04		

### Tabulasi Motivasi Kerja (X<sub>3</sub>)

NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X3	Rata-Rata
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
5	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	30	3
6	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	30	3
7	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32	3.2
8	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	32	3.2
9	2	2	3	2	2	3	3	2	4	2	25	2.5
10	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	35	3.5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35	3.5
15	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3.5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	35	3.5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
19	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35	3.5
20	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	30	3
21	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34	3.4
22	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	3.4
23	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	35	3.5
24	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	25	2.5
25	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2.1
26	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	25	2.5
27	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	35	3.5
28	2	2	4	4	4	4	4	4	2	2	32	3.2
29	2	3	2	2	4	2	2	4	2	2	25	2.5
30	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	30	3
31	2	2	2	3	3	4	4	4	2	2	28	2.8
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	35	3.5
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
36	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	25	2.5
37	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35	3.5
38	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	25	2.5

39	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	24	2.4
40	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	22	2.2
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
43	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	25	2.5
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
45	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	25	2.5
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2
47	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35	3.5
48	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	23	2.3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
Total	143	156	157	159	158	158	156	161	162	152		
Mean	2.86	3.12	3.14	3.18	3.16	3.16	3.12	3.22	3.24	3.04		

### Tingkat Capaian Responden

#### Rancangan (X1)

No	STS	TS	S	SS	Jumlah	SKOR	IDEAL	TCR
1	0	20	25	5	50	135	200	67.5
2	0	18	23	9	50	141	200	70.5
3	0	13	27	10	50	147	200	73.5
4	0	18	25	7	50	139	200	69.5
5	0	13	27	10	50	147	200	73.5
6	0	15	27	8	50	143	200	71.5
7	0	16	23	11	50	145	200	72.5
8	0	15	23	12	50	147	200	73.5
9	0	17	25	8	50	141	200	70.5
rata-rata								71.38889

#### Lingkungan (X2)

No	STS	TS	S	SS	Jumlah	SKOR	IDEAL	TCR
1	0	13	21	16	50	153	200	76.5
2	0	10	18	22	50	162	200	81
3	0	9	17	24	50	165	200	82.5
4	0	9	20	21	50	162	200	81
5	0	10	17	23	50	163	200	81.5
6	0	9	17	24	50	165	200	82.5
7	0	10	19	21	50	161	200	80.5









	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.834**	.661*	.568**	.713*	.876*	1	.954*	.822**	.874**	.840**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.826**	.574*	.591**	.779*	.934*	.954*	1	.877**	.913**	.882**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.740**	.473*	.427*	.632*	.802*	.822*	.877*	1	.835**	.804**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.019	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.915**	.686*	.657**	.741*	.861*	.874*	.913*	.835**	1	.919**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.888**	.708*	.680**	.762*	.878*	.840*	.882*	.804**	.919**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.932**	.774*	.784**	.871*	.943*	.919*	.940*	.837**	.946**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

### Motivasi Kerja (X3)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.598*	.361	.223	.098	.103	.180	.123	.281	.386*	.520**
	Sig. (2-tailed)		.000	.050	.235	.608	.589	.341	.518	.133	.035	.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.598**	1	.400*	.496*	.336	.240	.054	.329	.012	.326	.584**



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

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

### Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
P1	Pearson Correlation	1	.481*	.517**	.320	.261	.410*	.573*	.337	.259	.189	.622**
	Sig. (2-tailed)		.007	.003	.085	.164	.025	.001	.069	.168	.318	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.481**	1	.369*	.594*	.565*	.484*	.216	.439*	.297	.136	.665**
	Sig. (2-tailed)	.007		.045	.001	.001	.007	.251	.015	.111	.475	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.517**	.369*	1	.432*	.437*	.664*	.550*	.387*	.721**	.517**	.787**
	Sig. (2-tailed)	.003	.045		.017	.016	.000	.002	.034	.000	.003	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.320	.594*	.432*	1	.592*	.671*	.471*	.239	.474**	.438*	.748**
	Sig. (2-tailed)	.085	.001	.017		.001	.000	.009	.204	.008	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.261	.565*	.437*	.592*	1	.375*	.108	.270	.364*	.312	.625**
	Sig. (2-tailed)	.164	.001	.016	.001		.041	.572	.150	.048	.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.410*	.484*	.664**	.671*	.375*	1	.575*	.432*	.671**	.461*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.025	.007	.000	.000	.041		.001	.017	.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.573**	.216	.550**	.471*	.108	.575*	1	.622**	.537**	.457*	.716**
	Sig. (2-tailed)	.001	.251	.002	.009	.572	.001		.000	.002	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.337	.439*	.387*	.239	.270	.432*	.622*	1	.438*	.264	.628**
	Sig. (2-tailed)	.069	.015	.034	.204	.150	.017	.000		.016	.159	.000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.259	.297	.721**	.474*	.364*	.671*	.537*	.438*	1	.824**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.168	.111	.000	.008	.048	.000	.002	.016		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.189	.136	.517**	.438*	.312	.461*	.457*	.264	.824**	1	.647**
	Sig. (2-tailed)	.318	.475	.003	.016	.093	.010	.011	.159	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.622**	.665*	.787**	.748*	.625*	.808*	.716*	.628**	.785**	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Reliabilitas

### Rancangan (X1)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	9

### Lingkungan (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	10

### Motivasi Kerja (X3)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	10

## Uji Normalitas

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.67915380
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.089
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

## Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	1 (Constant)	1.041	5.167				.201
Rancangan	.545	.126	.427	4.331	.000	.986	1.015
Lingkungan	-.041	.084	-.049	-.495	.623	.974	1.026
Motivasi	.592	.094	.618	6.282	.000	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.739	3.151		1.504	.139		
Rancangan	.013	.077	.024	.165	.870	.986	1.015
Lingkungan	.035	.051	.098	.682	.499	.974	1.026
Motivasi	-.104	.057	-.260	-1.817	.076	.988	1.012

a. Dependent Variable: RES2

## Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.531	3.920	2.331

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rancangan, Lingkungan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	5.167		.201	.841
	Rancangan	.545	.126	.427	4.331	.000
	Lingkungan	-.041	.084	-.049	-.495	.623
	Motivasi	.592	.094	.618	6.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.041	5.167		.201	.841
	Rancangan	.545	.126	.427	4.331	.000
	Lingkungan	-.041	.084	-.049	-.495	.623
	Motivasi	.592	.094	.618	6.282	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	900.260	3	300.087	19.524	.000 <sup>b</sup>
	Residual	707.020	46	15.370		
	Total	1607.280	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Rancangan, Lingkungan

## Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.748 <sup>a</sup>	.560	.531	3.920

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rancangan, Lingkungan



