

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA
MARWAH MANDIRI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TIRTA
MARWAH MANDIRI**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo*



**Pembimbing :
ARSYAD L.,S.Si.,M.Si**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2023**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Gunawan
Nim : 19 0403 0122
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain, saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya selain kutipan yang ditunjukkan. Segala kekeliruan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya sendiri.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut di bidang akademik yang saya peroleh karena saya ribatalkan.

Demikian pernyataan ini buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 7 Juni 2023

Yang membuat pernyataan,



Ahmad Gunawan
NIM.19 0403 01 22

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tirta Marwah Mandiri yang ditulis oleh Ahmad Gunawan Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 19 0403 0122, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 28 Agustus Miladiyah bertepatan dengan 11 Safar 1445 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Palopo, 03 Oktober 2023

TIM PENGUJI

1. Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I., Ketua Sidang
2. Akbar Sabani, M.E., Sekretaris Sidang
3. Dr. Fasiha, M.H.I., M.E.I., Penguji I
4. Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.H.I., Penguji II
5. Arsyad L, S.Si., M.Si., Pembimbing

Mengetahui

Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Anita Marwing, S.H.I., M.H.I.
NIP 19820124 200901 2 006

Ketua Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah

Akbar Sabani, S.E.I., M.E.
NIDN 200504851

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا
مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Marwah Mandiri”** setelah melalui proses yang cukup panjang.

Salawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw, kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi dalam bidang manajemen bisnis syariah pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan terkhusus kepada kedua orang tua saya tercinta Ayah Ahmad Ismail dan Ibunda Rahmawati yang sangat luar biasa dalam mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang yang tak terhingga, yang selalu mendukung penulis dalam setiap situasi dan keadaan apapun sejak kecil hingga sekarang, sungguh penulis sadari tidak mampu membalas semua itu, hanya doa yang dapat penulis persembahkan untuk mereka berdua semoga

senantiasa berada dalam limpah kasih sayang Allah swt., serta selalu mendoakan penulis setiap saat memberikan banyak dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Prof. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Mastuddin, S.S.,M.Hum. selaku Wakil Rektor Bidang Administrasi Umum, Perencanaan, dan Keuangan, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
2. Dr. Anita Marwing S.HI.,M.HI. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Dr. Fasiha M.EI. selaku Wakil Dekan Bidang Akademik, Muzayyanah Jabani, S.I., M.M. selaku Wakil Dekan Bidang Administrasi Umum, Perencanaan dan Keuangan, Muhammad Ilyas S.AG.,M.A selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama.
3. Akbar Sabani S.Ei., M.Ei. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah IAIN Palopo dan bapak Muh.Shadri Kahar Muang, S.E., M.M selaku Sekertaris Prodi beserta para Dosen dan Staf yang telah banyak memberi arahan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Kepada Dr. H. Muh. Rasbi, S.E., M.M. selaku Penasihat Akademik.

5. Kepada Arsyad L, S.Si., M.Si. selaku pembimbing yang mana telah bersedia telaten dan sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya selama menyusun Skripsi ini.
6. Kepada Dr. Fasiha S.Ei.,M.EI selaku Penguji 1 yang telah banyak memberi arahan dan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Kepada Muh. Shadri Kahar Muang, S.E., M.M. selaku Penguji 2 yang juga telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepala Perpustakaan IAIN Palopo Madehang, S.Ag., M.A., beserta staf yang telah menyediakan buku-buku/literatur untuk keperluan studi kepustakaan dalam menyusun skripsi ini.
9. Kepada Para Staf IAIN Palopo dan terkhusus kepada Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang banyak membantu saya terlebih dalam pengurusan berkas-berkas demi penyelesaian studi saya.
10. Kepada PT Tirta Marwah Mandiri yang telah membantu peneliti dalam melakukan penelitian untuk menyelesaikan studi di IAIN Palopo
11. Kepada 1 saudari perempuan saya (Nirwana) dan 2 saudara laki-laki saya (Ilham sholeh dan Dzaky) Saya ucapkan terima kasih banyak karna telah memberikan dukungan dalam segala bentuk dan kondisinya.
12. Kepada saudara Tak sedarah seperjuangan saya Mutiara Zulfahnur, Amar awwal, Faisal ayu lestari, akram, hikmawan, fikram & Anjas Muliandi yang senantiasa meng-support saya dalam proses skripsi ini

13. Kepada karyawan PT Tirta Marwah Mandiri yang telah membantu mengisi kuesioner saya, terima kasih telah membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
14. Kepada teman-teman Demisioner saya di HMPS MBS 2021 dan 2022 (terkhusus teman kelas MBS D) yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Serta teman-teman yang telah menemani masa-masa kuliah saya dan memberi warna dalam perjalanan kuliah yang selama ini membantu serta memberi dukungan dalam penyusunan skripsi ini.
15. Kepada sodari Ayu Iestari dan Susana Angraeni yang telah memberikan sumbangsi pikiran kepada peneliti dalam melakukan olah data dalam penelitian ini.

Semoga setiap bantuan doa, dukungan, motivasi, dorongan, kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan yang layak disisi Allah swt. Aamin Allahumma Aamin. Akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini meskipun banyak hambatan ketegangan dan tekanan namun dapat dilewati dengan baik.

Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi setiap yang membaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan dan kekeliruan serta masih jauh darikata sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun, penulis menerima dengan hati yang lapang dan ikhlas.

Palopo, 20 juni 2023

Ahmad Gunawan

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	be
ت	Ta	T	te
ث	s\a	s	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	je
ح	Ha	h}	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	de
ذ	Zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	er
ز	Zai	Z	zet
س	Sin	S	es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	d}	de (dengan titik di bawah)
ط	t\j	t}	te (dengan titik di bawah)
ظ	z\j	z}	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	'	apostrof terbalik
غ	Gain	G	ge
ف	Fa	F	ef
ق	Qaf	Q	qi
ك	Kaf	K	ka
ل	Lam	L	el
م	Mim	M	em
ن	Nun	N	en
و	Wau	W	we
هـ	Ha	H	ha
ء	hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak ditengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda

(').

2. Vokal

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

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

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اَ	<i>fathah</i>	a	a
اِ	<i>kasrah</i>	i	i
اُ	<i>dammah</i>	u	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اِي	<i>Fathah dan ya'</i>	ai	a dan i
اُو	<i>Fathah dan wau</i>	au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلٌ : *hauula*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
اَ... اِ... اُ...	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	ā	a dan garis di atas
يِ	<i>Kasrah dan ya'</i>	ī	I dangaris di atas
وِ	<i>Dammah dan wau</i>	ū	U dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ	: mata
رَمَى	: rama
قِيلَ	: qila
يَمُوتُ	: yamutu

4. *Ta' marbutah*

Transliterasi untuk *ta' marbutah* ada dua, yaitu: *ta' marbutah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah*, dan *dammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *ta' marbutah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

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

Contoh:

رُوضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>raudhah al-athfal</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-madinah al-fadhilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-hikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ـَـ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbana</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjaina</i>
الْحَقُّ	: <i>al-haqq</i>
نُعِمْ	: <i>nu'ima</i>
عَدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf *kasrah* (ى) ber-*tasydid* diakhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ى), maka ia ditransliterasi seperti huruf *maddah* menjadi i.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
---------	---------------------------------

عَرَبِيٌّ : ‘Arabi (bukan ‘Arabiyy atau ‘Araby)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (*alif lam ma‘arifah*). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الشَّمْسُ : *al-syamsu* (bukan *asy-syamsu*)

الزَّلْزَلَةُ : *al-zalzalah* (*az-zalzalah*)

الفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-biladu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta‘muruna*

النَّوْعُ : *al-nau‘*

شَيْءٌ : *syai‘un*

وَمِرْتٌ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia

akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an(dari *al-Qur'an*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Fi Zilal al-Qur'an
Al-Sunnah qabl al-tadwin

9. Lafz al-Jalalah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *mudaf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دينُ الله *dinullah*

بِالله *billah*

Adapun *ta' marbutah* di akhir kata yang diundarkan kepada *lafz al-jalalah*, ditransliterasi dengan huruf [t]. Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ

hum fi rahmatillah

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul

referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa maa Muhammadun illaa rasuul

Inna awwala baitin wudi'a linnaasi lallazii bi Bakkata mubaarakan

Syahrul Ramadhaan al-lazii unzila fiih al-Qur'aan

Nashiir al-Diin al-Thuusii

Abuuu Nashr al-Faraabii

Al-Gazaali

Al-Munqiz min al-Dhalaal

Jika nama resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad Ibnu Rusyd, ditulismenjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulismenjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

swt.	=	<i>shubhanahu wa ta'ala</i>
saw.	=	<i>shallallahu 'alaihi wa sallam</i>
a.s.	=	<i>'alaihi al-salam</i>
H	=	Hijrah
M	=	Masehi
SM	=	Sebelum Masehi
Wr.	=	<i>Warahmatullaahi</i>

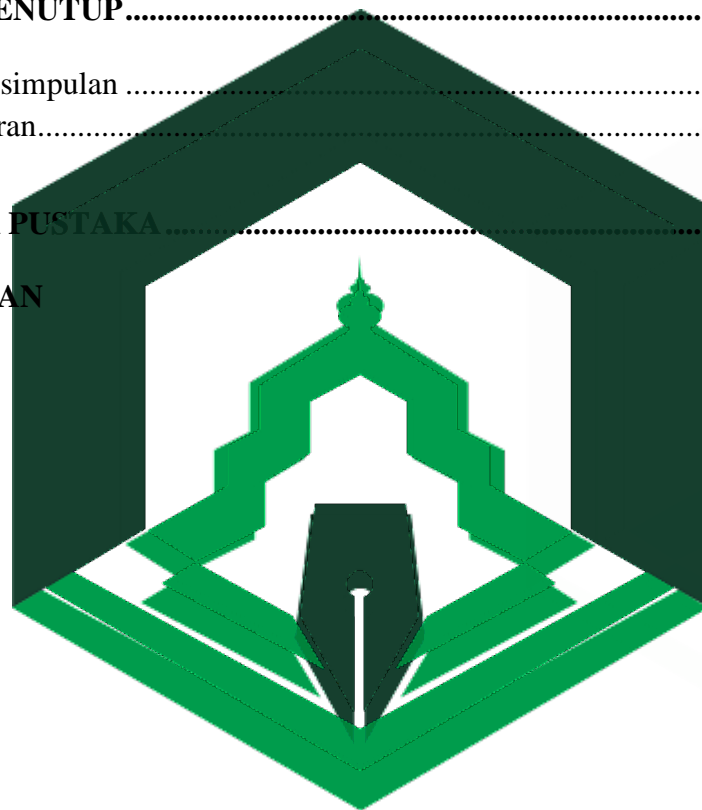
- Wb. = *Wabarakaatuh*
l. = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w. = Wafat tahun
QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imraan/3: 4



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PRAKATA.....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	viii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
ABSTRAK	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Peneliti Terdahulu Yang Relevan.....	9
B. Landasan Teori.....	10
C. Kerangka Pikir	24
D. Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	27
C. Definisi Operasional Variabel.....	28
D. Populasi Dan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data.....	31

F. Instrumen Penelitian.....	32
G. Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen	32
H. Teknik Analisis Data.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
A. Gambaran Umum	42
B. Hasil Penelitian	47
C. Pembahasan.....	58
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	9
Tabel 3.1 Alternatif Jawaban Kuesioner	31
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel X1	47
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel X2	48
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Y	49
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas Variabel X1	50
Tabel 4.6 Hasil Uji Realibilitas Variabel X2	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas Variabel Y	50
Tabel 4.8 Hasil uji Normalitas	51
Tabel 4.9 Hasil uji Heterokedasitas	52
Tabel 4.10 Hasil uji multikoleanritas	53
Tabel 4.11 uji linearitas X1.....	54
Tabel 4.12 uji linearitas X2.....	54
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi linear berganda	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial X1	56
Tabel 4.15 Hasil Uji simultan	57
Tabel 4.16 Hasil Uji R2	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	25
Gambar 4.1 Logo PT Tirta Marwah Mandiri.....	45
Gambar 4.2 Struktur organisasi	46



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data dan Analisis Data

Lampiran 3 Surat Izin Meneliti

Lampiran 4 Sertifikat TOEFL

Lampiran 5 Sertifikat Mahad Al-Jamiah

Lampiran 6 Dokumentasi

Lampiran 7 Riwayat Hidup



ABSTRAK

Gunawan, 2023” Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Tirta Marwah Mandiri” Skripsi Program studi Manaemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis islam Institut Agama Islam Negeri Palopo, dibimbing oleh Arsyad L, S.Si.,M.si

Dalam perusahaan masalah kinerja menjadi suatu hal yang paling krusial yang perlu mendapat perhatian lebih. Kinerja karyawan banyak bergantung pada variabel-variabel lain yang mendukung kinerja itu sendiri. Beberapa faktor yang dinilai berpengaruh diantaranya adalah faktor lingkungan dan motivasi kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pt Tirta Marwah Mandiri .Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada Pt Tirta Marwah Mandiri yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel diambil adalah total sampling (sampel jenuh) sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi, yaitu 30 orang responden menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F, dan koefisien regresi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dilihat melalui uji F diperoleh bahwa nilai signifikansi 0,02. Nilai signifikan ini lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dan jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ; maka dihasilkan $3,931 > 3,24$ sehingga disimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Pt Tirta Marwah Mandiri. Besar pengaruh tersebut adalah sebesar 82,6%

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan satu hal yang tidak dapat lepas dari jenjang dunia bisnis maupun pekerjaan dan apalagi kini sudah banyaknya persaingan dunia bisnis. Peran motivasi, lingkungan dan pengalaman kerja yang nantinya akan menjadi satu peran penting penyemangat kerja bagi karyawan itu sendiri.

Karyawan itu diibaratkan sebagai baterai dalam satu bisnis ataupun perusahaan, dan kualitas karyawan juga diperlukan untuk berjalannya satu bisnis atau perusahaan untuk mencapai suatu kemajuan yang signifikan. Justru kalau mereka hanya pada tingkat kualitas tertentu, maka kemajuan untuk perusahaan tidak akan tercapai bahkan bisa mengalami kemunduran.¹

Lingkungan kerja menjadi faktor pendukung dan kontributor penting tercapainya kepuasan kerja, para karyawan dapat memperoleh kepuasan dari pekerjaan mereka dengan lingkungan kerja yang menyenangkan, maka karyawan pun juga akan merasa lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas tugasnya sehingga akan menghasilkan kepuasan bagi karyawan dalam bekerja.²

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan

¹ Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari, and Rona Tanjung, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Super Box Industries," *Jurnal Dimensi* 9, no. 1 (2020): 74–86.

² Franly J. Rauan and Bernhard Tewel, "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Tropica Coco Prima Di Lelema Kabupaten Minahasa Selatan," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 7, no. 4 (2019): 4681–4690.

lingkungan kerja yang baik mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.³

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama perusahaan adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi pegawai dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan perusahaan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”.

Penelitian ini meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja. Motivasi merupakan “dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu”.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain.

³ Ryani Dhyana, Parashakti, and Dewi Noviyanti, “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pelatihan Kerja Karyawan,” *Jebma (Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)* 1, no. 2 (2021): 127–136.

Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Selain faktor motivasi kerja.

Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidak nyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan

terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan baik pula. Dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang diarahkan oleh para periset kepada para pegawai / karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen.

PT. Tirta Marwah adalah perusahaan keluarga yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Perusahaan berada di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi pabrik berada di Desa Puty Bua, Sulawesi Selatan. Berdiri sejak Juli 2016. Produk yang dihasilkan yaitu air minum dalam kemasan gelas 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, dan galon 19 liter dengan merek "Air Marwah". Keunggulan perusahaan yaitu menggunakan filtrasi reverse osmosis (RO) sehingga menghasilkan kualitas air minum sehat dan higienis. Perusahaan adalah pemain baru di industri AMDK, wilayah pemasaran

perusahaan Kota Palopo, kabupaten luwu, Kabupaten Masamba, Kabupaten Toraja.

Obyek dalam penelitian ini adalah PT. Tirta Marwah Mandiri yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri Air minum mineral, Sebagai perusahaan yang kompetitif, maka tidak menutup kemungkinan adanya persaingan antara perusahaan yang sejenis. Berdasarkan hasil observasi awal yang diperoleh dari PT. Tirta Marwah Mandiri. diperoleh informasi bahwa salah satu persoalan yang harus diselesaikan oleh PT. Tirta Marwah Mandiri saat ini adalah bagaimana cara agar memacu karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda tingkatannya.

Motivasi kerja pada PT. Tirta Marwah Mandiri belum begitu baik dapat dilihat dengan adanya tambahan gaji bagi yang melakukan lembur tidak sepadan dengan waktu kerja lemburnya, kurangnya apresiasi perusahaan kepada karyawan yang berprestasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Tirta Marwah Mandiri menemukan bahwa kondisi lingkungan kerja perusahaan kurang bagus, hal ini ditunjukkan dengan perhatian khusus misalnya mewajibkan karyawan menggunakan sepeda motor karna kebanyakan karyawan dalam desa telat sampai dilokasi perusahaan dikarnakan banyaknya karyawan jalan kaki kelokasi perusahaan.

Keluar dari karyawan yang tidak menggunakan kendaraan, Hubungan antara karyawan dengan karyawan lain yang kurang baik dalam memproduksi Air mineral dalam galon. Adanya perlengkapan kerja seperti masker dan sarung

tangan,sepatu boot, pemasangan pagar keamanan di area tempat bekerja yang kurang memadai dan perlu diperbaharui.

PT.Tirta Marwah Mandiri diketahui bahwa kondisi kinerja karyawan pada bagian produksi di PT. Tirta Marwah Mandiri masih rendah. Hal ini bisa dibuktikan dengan hasil produksi baik secara kualitas maupun kuantitas PT. Tirta Marwah Mandiri.

Terdapat beberapa masalah yang terjadi di PT.Tirta Marwah Mandiri yaitu pada persoalan distribusi kemasan galon. Pada kemasan galon tersebut terdapat beberapa masalah yang berasal dari keluhan konsumen. Beberapa konsumen mengeluh terkait dengan waktu distribusi yang tidak sesuai dengan permintaan konsumen. pendistribusian galon menggunakan saluran tingkat nol dan satu sehingga saluran distribusi galon sangat erat kaitannya dengan servis karena berkaitan dengan waktu,serta layanan pelanggan. Hambatan itu terjadi karna tenaga kerja manusia dan armada perusahaan terbatas. Permasalah tersebut berdampak pula pada omset penjual perusahaan.

PT. Tirta Marwah Mandiri itu jauh dari pemukiman warga dan akses jalan menuju pabrik itu sangat memperhatikan sehingga hal ini menjadi hambatan para karyawan untuk mendistribusikan produk ke konsumen.

Berdasarkan uraian di atas penulis mengkatan judul penelitian :
“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tirta Marwah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Marwah?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tirta Marwah?
3. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Marwah?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Marwah
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Marwah
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Marwah

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

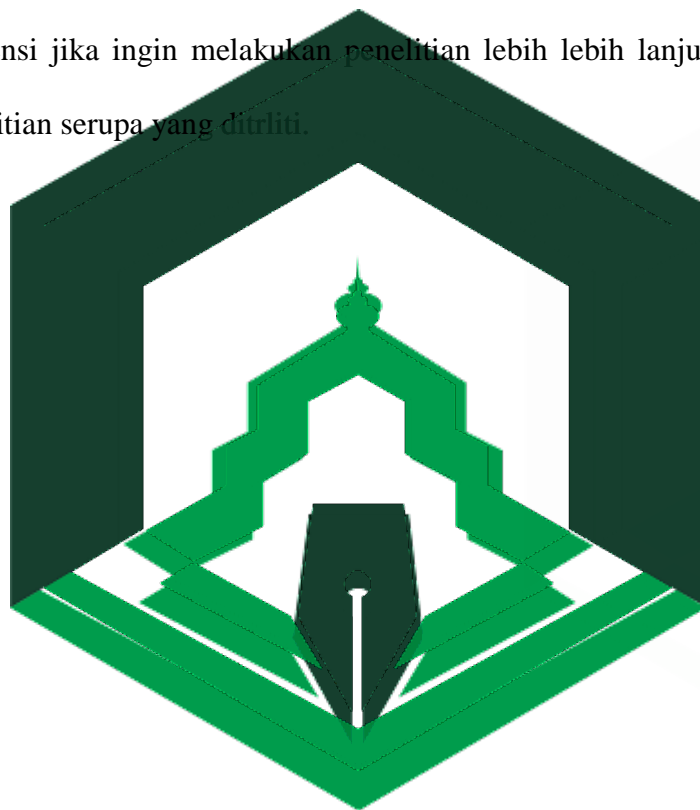
Adanya penelitian ini dapat menambah ilmu dan wawasan penulis terhadap hasil penelitian yang telah dikerjakan nantinya.

2. Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan dalam membuat kebijakan yang berkaitan dengan upaya peningkatan kinerja karyawan dalam hal ini mengenai terkait dengan kebijakan lingkungan kerja dan motivasi.

3. Manfaat Akademis

Adanya penelitian ini dapat digunakan akademisi sebagai bahan referensi jika ingin melakukan penelitian lebih lanjut terkait masalah penelitian serupa yang diteliti.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Nama penelitian	Judul penelitian	Jenis, teknik, lokasi penelitian	hasil penelitian	Perbedaan
1	Dolly v.p sitanggang	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau	deskriptif kuantitatif, kusioner, wawancara, dokumentasi, Pekanbaru riau	Menunjukkan bahwa diperoleh korelasi (hubungan) yang positif antar variable lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. ⁴	Lokasi Penelitian
2	Rian erlangga	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. HUNG_A Indonesia devisi HI_END factory cikarang selatan bekasi	Kuantitatif, simple random sampling, cikarang selatan bekasi	Terdapat pengaruh positif dan segnifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ⁵	simple random sampling, cikarang selatan bekasi
3	Khaidir	Pengaruh	Kuantitatif, rando	Menunjukkan bahwa	random

⁴ D V Sitanggang, "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau" (2021).

⁵ "No Title" (n.d.): 58.

	marhendy	lingkungan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan umkn gudang rasa Makassar	m sampling., Makassar	lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan umkn gudang rasa makassar ⁶	sampling., Makassar
4	Nika saputra	Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota padang	Kuantitatif., padang	Kompetensi, lingkungan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah kota padang ⁷	Lokasi Penelitian
5	vivi fransisca	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan produksi PT. Alfa Surya Mandiri	Deskriptif kuantitatif, kuesioner., tangerang	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja ⁸	Lokasi Penelitian

B. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja. Pengertian lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat

⁶ Program Studi, Manajemen Fakultas, and Universitas Bosowa, "Pengaruh Lingkungan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Gudang Rasa Makassar" (2021).

⁷ Jurnal Ilmiah Ekotrans, Pengaruh Kompetensi, and Lingkungan Kerja, "JIEE : " 01, no. 1 (2021): 1–24.

⁸ Vivi Fransisca, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Produksi PT.Alfa Surya Mandiri," *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (2022): 15–25.

memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.⁹

Lingkungan kerja yang harmonis akan membawahkan beberapa keuntungan bagi perusahaan, antara lain timbulnya moral dan disiplin kerja yang baik dari para tenaga kerja, yang akan memengaruhi secara langsung terhadap keluaran produksi kerja perusahaan.

Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap efektivitas industri dan orientasi, karena bagi siapa pun, situasi pertama sering kali memberikan kesan kepada yang bersangkutan, baik kesan positif maupun kesan negatif. Apalagi bagi tenaga kerja baru, perusahaan tempat mereka bekerja mungkin memberi suasana baru bagi dirinya yang akan membawa pengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan dan tugas pekerjaannya.¹⁰

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

⁹ DRS. Danang Sunyoto, SH.,SE.,MM. "teori, kusioner, dan analisis Sumber daya manusia", (9324-17-4, CAPS, Yogyakarta, 2012) hlm 43

¹⁰ Dr.H.B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Dra.HJ.Asrie Hadaningsih."Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional", (444-547-8, PT bumi aksara, Jakarta timur, 2019) hlm 199

betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner(AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti tempratur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, di mana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.¹¹

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

¹¹ Dr. Pandi Afandi, M.M” concept dan indicator human resources management”,(453-096-9,cv budi utama, Yogyakarta, 2016), hlm 51-52

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

- a) Faktor lingkungan sosial
- b) Faktor status sosial

c) Faktor hubungan kerja dalam perusahaan

d) Faktor system informasi¹²

c. Indikator lingkungan kerja

1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar karyawan yang sedang dilakukan pekerjaan yang bias memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang di tempat kerja.

2) Komunikasi

Sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non- verbal antara satu kelompok ataupun kelompok lain dalam sebuah perusahaan eksternal maupun internal.

3) Keadaan lingkungan kerja

Merupakan kondisi dalam dan sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatan mengolah bahan kerja dengan peralatan kerja menjadi hasil kerja yang meliputi aspek keadaan tempat kerja, udara,suhu, cahaya, suara, getaran, dan letak.

4) Fasilitas kerja.

Hal ini maksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelamcaran kerja lengkap/mutakhir. Tersediahnya fasilitas kerja yang

¹² Arifuddin. S.pi.,SE.,M.M “perencanaan dan pengendalian SDM”,(8048-11-3, cv feniks muda sejahterah, Sulawesi tengah, 2022), hlm 81-82

lengkap, walaupun tidak terbaru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.¹³

2. Motivasi kerja

a. Pengertian motivasi kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah *perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan* sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan bisnis sangat ditentukan oleh efektivitas kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini seorang manajer harus memiliki teknik-teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja, antara lain dengan memberi motivasi kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya, untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut.

¹³ Edi winata” manajemen sumber daya manusia lingkungan kerja”,(5940-20-5, pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia, lombok tengah, 2022) hlm 86

Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, antara lain atasan, kolega, sarana fisik, kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhan masing-masing¹⁴

b. Faktor-faktor motivasi kerja

Ada pun faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu

1) Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2) Kebutuhan masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

3) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karna adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam

¹⁴ Drs.H. Sadili samsudin,M.M.M.Pd.”manajemen sumber daya manusia” (730-800-6, cv.pustaka setia.,bandung, 2019) hlm 281-282

organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

4). Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan akan prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pemimpin perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.¹⁵

c. Indikator motivasi kerja

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi kerja
- 3) Peluang untuk maju
- 4) Pengakuan atas kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang¹⁶

3. Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing

¹⁵ Dr.Pandi Afandi,M.M.” concept dan indicator human resources management for management researth” (453-096-9, cv budi utama, sleman 2016) hlm 12-13

¹⁶ Prof. Dr. Sondang p. Siagian, M.P.A. “ Manajemen sumber daya manusia” (526-100-2, PT Bumi aksara, jakarta, 2019) hlm 278-288

karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya.¹⁷

kinerja (performance) adalah hasil kerjasecara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas-tugas tertentu. penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Kinerja dalam setiap organisasi dapat diukur dengan menggunakan metode tertentu. Seperti yang dikemukakan kinerja setiap unit organisasi harus diukur dengan metode statistik khususnya tentang mutu suatu produksi. Dalam standar pengukuran kinerja perlu dirumuskan untuk dijadikan indikator perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dengan apa yang telah diharapkan, kaitannya dengan pekerjaan yang telah dikerjakan seseorang. kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Pengukuran kualitas, yang melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Pengukuran kuantitas, yang melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik

¹⁷ Hendra Gunawan, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)* 1, no. 2 (2018): 56–61.

penyelesaiannya. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan yang dihasilkan.

3. Pengukuran ketepatan waktu, merupakan jenis pengukuran khusus dan pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan penyelesaian waktu pekerjaan yang dilakukan.¹⁸

b. Faktor-faktor mempengaruhi kinerja karyawan

Kinerja merupakan hal yang harus mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan. Terdapat faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya di perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas yaitu apabila suatu tujuan kelompok dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Otoritas atau wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

¹⁸ Nela Prima Rahmawati, Bambang Swasto, and Arik Prasetya, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kpp Pratama Malang Utara," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no. 3 (2014): 1–9, <https://media.neliti.com/media/publications/80175-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-kiner.pdf>.

3) Disiplin

Disiplin yaitu taat pada hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan yang positif dari atasan. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

“Kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor yang terdiri : (a) pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja. Faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya, (b) Pengalaman, yang tidak sekedar berarti jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi bekenaan juga dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu, (c) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan

bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, kejujuran, motivasi kerja, dan sikap terhadap pekerja. terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan
- 2) Penempatan kerja yang tepat
- 3) Pelatihan dan promosi
- 4) Rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya)
- 5) Hubungan dengan rekan kerja
- 6) Hubungan dengan pemimpin

Soesilo dalam Hessel Nogi mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Struktur organisasi sebagai hubungan internal yang berkaitan dengan fungsi yang menjelaskan aktivitas organisasi.
- 2) Kebijakan pengelolaan, berupa visi dan misi organisasi.
- 3) Sumber daya manusia, yang berkaitan dengan kualitas karyawan untuk bekerja dan berkarya secara optimal.
- 4) Sistem informasi manajemen, yang berhubungan dengan pengelolaan database untuk dipergunakan dalam mempertinggi kinerja organisasi.
- 5) Sarana dan prasarana yang dimiliki, yang berhubungan dengan penggunaan teknologi bagi penyelenggaraan organisasi pada setiap aktivitas organisasi.

Selanjutnya Atmosuprpto dalam Hessel Nogi (2005: 181) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, secara lebih lanjut kedua faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1) Faktor internal yang terdiri dari:

- a) Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diperoleh dalam suatu organisasi.
- b) Struktur organisasi, sebagai desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.
- c) Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.
- d) Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas secara organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.

2) Faktor eksternal yang terdiri dari:

- a) Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban, yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.
- b) Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.
- c) Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang di masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Moeheriono kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- 1) Harapan mengenai imbalan
- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan
- 4) Kebutuhan
- 5) Persepsi terhadap tugas
- 6) Imbalan internal
- 7) Eksternal
- 8) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Dari beberapa faktor di atas, dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain otoritas dan tanggung jawab, disiplin, inisiatif, minat bekerja, motivasi karyawan, harapan mengenai imbalan, kemampuan kerja, dan lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi yang diberikan perusahaan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi, adanya pesangon, dan hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja karyawan dapat dilaksanakan dengan optimal.

c. indikator kinerja karyawan

- a. Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntun kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

b. Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilakukannya dari suatu pekerjaan tertentu.

c. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

d. Kualitas

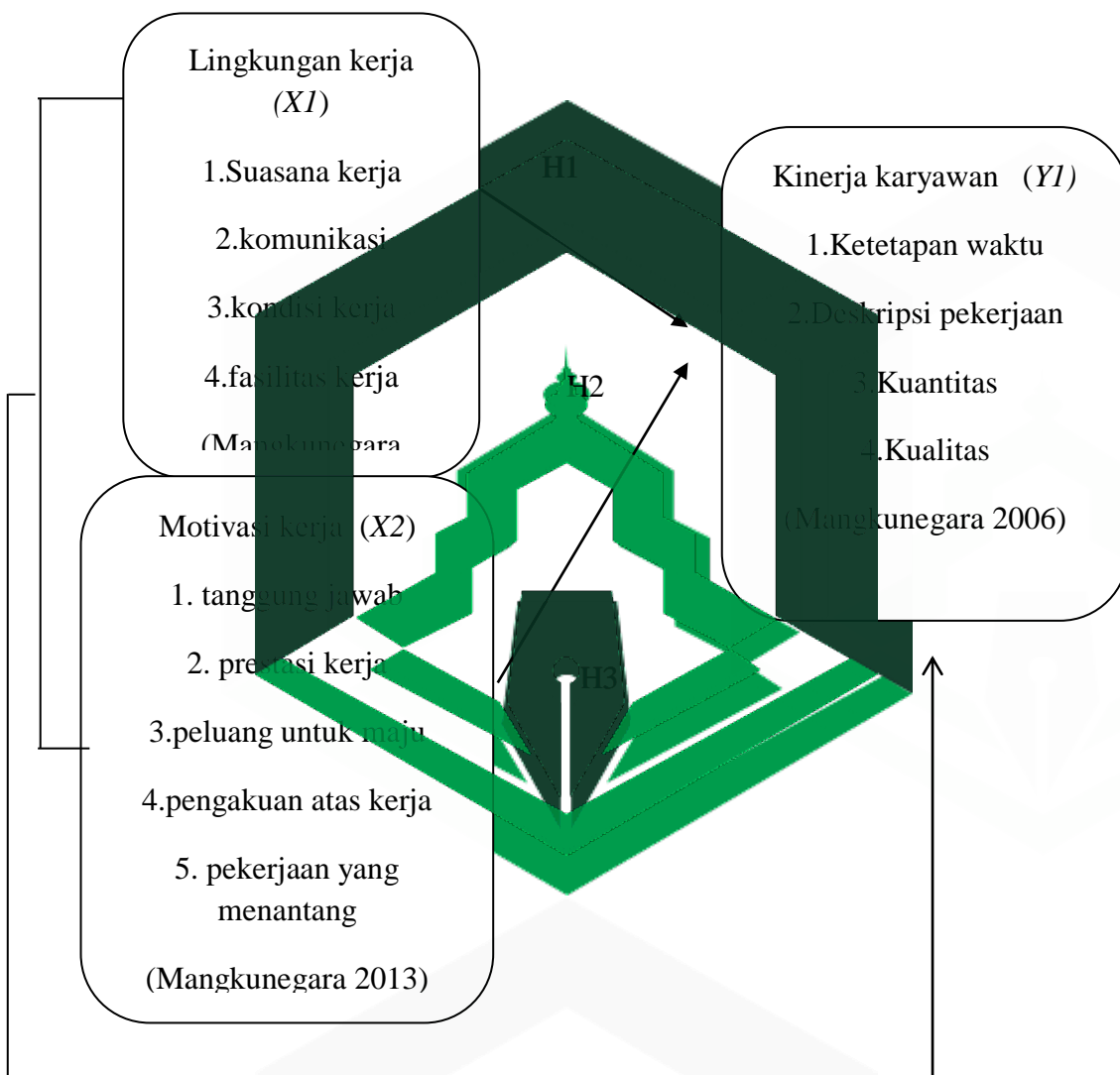
Setiap karyawan harus mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

C. Kerangka Fikir

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang mendukung dan memiliki hubungan baik antara karyawan ditempat kerja memacu kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal tersebut dapat membuat karyawan agar tetap fokus dalam pekerjaannya. Selain lingkungan kerja, motivasi juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi karyawan bersemangat untuk mencapai tujuannya. Dengan diberikannya motivasi seperti bonus kerja, keselamatan kerja, penghargaan dari atasan, kebebasan berpendapat, dan fasilitas yang memadai dinilai sangat membantu untuk menaikkan kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan individu

yang dapat motivasi membuat kinerja karyawan menjadi kurang. Jika lingkungan kerja tersebut nyaman, terpenuhi fasilitasnya dan karyawan mendapat motivasi dari atasan seperti penghargaan karyawan terbaik maka karyawan akan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehingga kinerjanya akan meningkat.



Gambar 2.1 kerangka fikir

b. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan landasan teori dikemukakan diatas, maka hipotesis yang di ambil penulis adalah:

H₀. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a1}. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Marwah.

H₀. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a2}. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Marwah.

H₀. Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_{a3}. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Marwah.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menjelaskan bahwa penelitian deskriptif yaitu, penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain. Deskriptif adalah suatu metoda dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki. Ciri-ciri deskriptif bukan hanya menggambarkan mengenai situasi atau kejadian, tetapi juga menerangkan hubungan, menguji hipotesa-hipotesa, membuat prediksi serta mendapatkan arti dan implikasi dari suatu masalah yang ingin dipecahkan. Dalam mengumpulkan data digunakan teknik wawancara, dengan menggunakan beberapa pertanyaan tertulis yang telah siapkan maupun interview guide.¹⁹

B. Waktu Dan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana peneliti melakukan kegiatan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Penelitian ini dilakukan di kecamatan bua tepatnya di desa puty kabupaten luwu.

¹⁹ Dr.Ajat Rukajat, M.MPd. "pendekatan penelitian kuantitatif" (475-816-5, cv budi utama, yogyakarta 2018) hlm 1

Khususnya untuk para karyawan yang bekerja di PT Tirta Marwah. Adapun waktu penelitian akan dilakukan selama kurang lebih dua bulan (60 hari kalender).

C. Defenisi Oprasional Variabel

1. Variabel Dependen

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya mangkunegara (2006). Indikator variabel kinerja karyawan:

a. Ketepatan waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntun kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

b. Deskripsi pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilakanakan dari suatu pekerjaan tertentu

c. Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaanya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

d. Kualitas

Setiap karyawan harus mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja.

2. Variabel Independen

Variabel independen/ bebas yang terkait dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan motivasi kerja.

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan PT Tirta Marwah yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja digunakan angket lingkungan kerja yang diadopsi dari konsep Mangkunegara. Maka indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini yaitu:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Komunikasi

Sebuah proses pertukaran informasi dan ide, baik dilakukan secara verbal maupun non verbal antara satu kelompok ataupun kelompok yang lain dalam sebuah perusahaan eksternal maupun internal.

3. Keadaan lingkungan kerja

Merupakan kondisi dalam dan sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas, jabatan mengelolah bahan kerja dengan peralatan kerja

menjadi hasil kerja yang meliputi aspek keadaan kerja, tempat kerja, udara, suhu, cahaya, suara, getaran, dan letak

4. Fasilitas kerja

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

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja didefinisikan sebagai penggerak yang menciptakan kegairahan kerja karyawan PT Tirta Marwah, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. hasibuan indikator motivasi pada penelitian dikembangkan dengan teori Mangkunegara yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang.²⁰

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apanilah seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka

²⁰ Prof.Dr.Sondang p.siaagian, M.P.A, "manajemen sumber daya manusia"(526-100-2,PT bumi aksara, jakarta, 2019) hlm 287

penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT Tirta Marwah.²¹

2. Sampel

Dalam penelitian ini mempergunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh, karena populasinya kurang dari 100 orang. Pemilihan sampel untuk penelitian ini menggunakan sampling jenuh karena tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dimana sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Tirta Marwah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

a. Kuisioner

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik kuisioner yaitu dengan melakukan penyebaran secara langsung ke PT Tirta Marwah. Kuisioner disusun bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai lingkungan kerja, motivasi kerja, pada skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, skala ini mempunyai kategori yang mempunyai tingkat poin sebagai berikut.

Tabel 3.1 alternatif responden

N0	Alternatif	Bobot
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

²¹ eddy roflin, icha andriyani liberty, pariyana, "populasi, sampel, variabel dalam penelitian kedokteran" (6906-86-6, PT nasya expanding management, jawah tengah, 2021) hlm 5

b. Wawancara

Wawancara merupakan pembuktian terhadap informasi yang telah diperoleh. Teknik yang dilakukan dalam penelitian kuantitatif adalah wawancara mendalam, yang merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian. Wawancara dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka dengan mengajukan pertanyaan yang telah disiapkan, dan memberikan pertanyaan lagi, ketika informan memberi jawaban. Tanya semua kepada informan, untuk memenuhi kebutuhan data yang diperlukan.

F. Instrumen Penelitian

Penelitian menggunakan angket/kuisisioner untuk menjawab oleh responden. Instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengukur fenomena yang diamati dengan menggunakan skala pengukuran instrumen yaitu skala likert . skala likert digunakan untuk mengukur persepsi, sikap dan pendapat individu atau kelompok terkait fenomena.

G. Teknik Analisis Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Dalam literatur yang lain juga disebutkan bahwa validitas suatu perangkat tes dapat diartikan kemampuan suatu tes untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas instrumen permasalahan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang diukur, instrumen dikatakan valid saat dapat

mengungkap data diri variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya.

Dalam suatu penelitian, sering kali peneliti tidak membicarakan alat pengumpul data yang digunakan telah valid dan reliable. Tanpa informasi tersebut, pembaca merasa kurang yakin apakah data yang dikumpulkan betul-betul menggambarkan fenomena yang diukur. Oleh karena itu, supaya hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka informasi yang menyangkut validitas dan reliabilitas alat pengukur haruslah disampaikan secara terperinci. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara tepat masalah yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian yang melibatkan variabel/konsep yang tidak dapat diukur secara langsung, masalah validitas menjadi tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai tingkat empiris(indikator). Salah satu ukuran validitas untuk sebuah kuesioner adalah apa yang disebut sebagai validitas konstruk (*construct validity*) dalam pemahaman ini, sebuah kuesioner yang bersisi beberapa pertanyaan untuk mengukur suatu hal dikatakan valid jika setiap butir pertanyaan yang menyusun kuesioner tersebut memiliki keterkaitan yang tinggi. Ukuran keterkaitan antara butir pertanyaan umumnya dicerminkan oleh korelasi jawaban antar pertanyaan. Pertanyaan yang memiliki korelasi rendah dengan butir pertanyaan yang lain dinyatakan sebagai pertanyaan yang tidak valid.

2. Reliabilitas

Reabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asala kata *rely* dan *ability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi disebut sebagai pengukuran yang reable. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Instrument dikatakan reliable saat dapat mengungkapkan data yang bisa dipercaya. Tes dikatakan reliable jika skor amatan mempunyai korelasi yang tinggi dengan skor sebenarnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi validitas dan reliabilitas suatu alat ukur selain instrument adalah pengguna alat ukur yang melakukan pengukuran dan subjek yang diukur.

Suatu instrument pengukuran dikatakan reliable apabila instrument tersebut dipergunakan secara berulang akan menunjukkan hasil pengukuran yang sama. Reliabilitas menunjukkan konsisten kuesioner terhadap jawaban responden dalam beberapa kali pengujian pada kondisi yang berbeda dengan menggunakan kuesioner yang sama.²² Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan indikator *cronbach alpha*, semakin dekat *cronbach alpha* dengan 1, maka semakin tinggi reliabilitas konsisten internal. Secara umum reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap buruk, reliabilitas dalam kisaran 0,70 dapat diterima, dan reliabilitas yang melebihi 0,80 adalah baik. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki *cronbach alpha* > 0,60.

²² Ova dan andika sapatra, *aplikasi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian berbasis web* (takalar: yayasan ahmar cendekia indonesia, 2020), https://www.google.co.id/books/edition/CAMI_aplikasi_uji_validitas_dan_reliability/mzgMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=G.%09teknik+analisis+uji+validitas+dan+reliabilitas+instrumen&printsec=frontcover

H. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dengan bantuan program SPSS 25. Sebelum analisis regresi linear sederhana dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, heterokedastisitas dan multikolinearitas.

1. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah data kontinu berdistribusi normal sehingga analisis validitas, reliabilitas, uji-t, korelasi, dan regresi dapat diimplementasikan. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dengan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka yang digunakan yaitu uji statistik parametrik dan jika data tidak terdistribusi normal maka yang digunakan uji statistik non parametrik. Uji normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov. Dengan kriteria yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data berdistribusi normal sedangkan jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varians, dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residual varians dari suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat digunakan uji glejser. Dengan ketentuan yaitu jika nilai signifikansi $>0,05$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas, tetapi sebaliknya jika nilai signifikansi $<0,05$ dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Dalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (variance inflation factor) dan tolerance. Kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas adalah melalui cara sebagai berikut: melihat nilai tolerance:

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji.

Melihat nilai VIF (variance inflation factor):

- a. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas.

Tabel berarti H_0 ditolak, terdapat multikolinieritas jika $F^* < F$ tabel berarti H_0 diterima, tidak terdapat dalam suatu model salah satunya dengan melihat koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,8 maka terdapat gejala multikolinieritas.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

- a. Jika nilai probabilitas $>0,05$ maka hubungan antara variabel (x) dengan (y) adalah linear.
- b. Jika nilai probabilitas $<0,05$ maka hubungan antara variabel (x) dengan (y) adalah tidak linear.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksi berubahnya nilai variabel tertentu bila variabel lain berubah. Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) dua variabel bebas (variabel independent X) atau lebih yang terdiri dari variabel bebas dengan variabel terikat (variabel dependen Y). Berikut ini persamaan dari regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

a = bilangan konstanta atau bilangan tetap

β_1, β_2 = koefisien regresi variabel independen

X₁ = Lingkungan kerja

X2 = Motivasi kerja

e= standard error/variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam persamaan setelah diperoleh nilai koefisien regresi berganda, selanjutnya adalah menghitung korelasi berganda 2 prediktor, lalu menghitung koefisien determinasi(R^2).

4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karawan, baik dilakukan secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

a. Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji parsial diperlukan untuk mengetahui sejauh mana hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lain, apakah saling mempengaruhi atau tidak. Pengujian dilakukan dengan uji statistik dengan langkah-langkah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$, tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_1 \neq 0$, terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0: \beta_2 = 0$, tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1: \beta_2 \neq 0$, terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
kemudian dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji t dengan tingkat signifikan 5%, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan

t = nilai uji t

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

kemudian hasil hipotesis t hitung dibandingkan dengan tabel, dengan sebagai berikut:

1. Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Jika t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.

a. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan F-test ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Rumusan hipotesis

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$$

Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

$$H_0 : \beta_1, \beta_2 \neq 0$$

Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

- a. Menentukan tingkat signifikan, yaitu 5% atau 0,05 dan derajat bebas (db) = $n - k - 1$, untuk mengetahui daerah variabel F tabel sebagai batas daerah penerimaan dan penolakan hipotesis.

- b. Menghitung nilai F hitung untuk mengetahui apakah variabel-variabel koefisien korelasi signifikan atau tidak. Dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Keterangan

R² = koefisien korelasi ganda yang telah ditentukan

K = banyaknya variabel bebas

N = ukuran sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel (n-k-1) dari perhitungan tersebut akan diperoleh distribusi F dengan pembilang K dan penyebut dk (n-k-1) dengan ketentuan sebagai berikut:

Tolak H₀ jika F hitung > F tabel → H_a diterima (signifikan)

Terima H₀ jika F hitung < F tabel → H_a ditolak (signifikan)

3. Uji koefisien determinasi (uji R²)

Uji koefisien determinasi R² digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel model *summary* dan tertulis *Adjusted R Square*.

Nilai R² = 1 menunjukkan fluktuasi variabel dependen seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel dan tidak faktor lain yang menyebabkan fluktuasi variabel dependen. Jika nilai R² berkisar 0 sampai 1, maka semakin kuat

kemampuan variabel independen dapat menjelaskan fluktuasi variabel dependen.²³



²³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan program IBM SPSS, Edisi 8*, (semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro, 2016), 95-96

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Kabupaten Luwu

Secara astronomis Kabupaten Luwu terletak antara $2^{\circ}34'45''$ - $3^{\circ}30'30''$ Lintang Selatan dan $120^{\circ}21'15''$ - $121^{\circ}43'11''$ Bujur Timur, posisi Kabupaten Luwu terletak pada bagian timur laut Provinsi Sulawesi Selatan dengan jarak sekitar 300 km dari Kota Makassar. Kabupaten Luwu terletak diantara Kabupaten Luwu Utara dan Kota Palopo di sebelah Utara, Teluk Bone di sebelah timur, Kota Palopo dan kota Wajo di sebelah selatan, Kabupaten Tanah Toraja dan Kabupaten Enrekang di sebelah barat, yang dilihat berdasarkan posisi geografisnya. Daerah Kabupaten Luwu terbagi menjadi dua wilayah yang disebabkan karena adanya pemekaran dari Kota Palopo, yaitu wilayah Kabupaten Luwu bagian selatan dan bagian utara dari Kota Palopo. Kabupaten Luwu memiliki 22 Kecamatan dan 227 Desa/Kelurahan yang terdiri dari 9 kecamatan berbatasan langsung dengan Teluk Bone di sebelah timurnya. Kecamatan yang berbatasan tersebut diantaranya Larompong, Larompong Selatan, Suli, Belopa, Kamanre, Belopa Utara, Ponrang, Ponrang Selatan, dan Bua. Dari 9 kecamatan yang berbatasan dengan Teluk Bone tersebut terdapat sebanyak 37 desa/kelurahan yang diklasifikasikan sebagai daerah pantai, selebihnya sebanyak 190 desa/kelurahan adalah desa/kelurahan bukan pantai.¹ Luas wilayah administrasi Kabupaten Luwu kurang lebih 3.000,25 km² dan terdiri dari 22

kecamatan yang dibagi menjadi 227 desa/kelurahan. Kecamatan 1 Badan Pusat Statistik Kabupaten Luwu , “Kabupaten Luwu Dalam Angka 2020” 44 Latimojong adalah kecamatan terluas di Kabupaten Luwu, luas Kecamatan Latimojong tercatat sekitar 467,75 km² atau sekitar 15,59 persen dari luas Kabupaten Luwu, menyusul kemudian Kecamatan Walenrang Utara dan Walenrang Barat dengan luas masing-masing sekitar 259,77 km² dan 247,13 km² atau 8,66 persen dan 8,24 persen. Sedangkan kecamatan yang memiliki luas wilayah terkecil adalah Kecamatan Belopa Utara dengan luas kurang lebih 34,73 km² atau hanya sekitar 1,16 persen. Ibukota Kabupaten Luwu adalah Kecamatan Belopa. Kecamatan yang memiliki jarak terjauh ke Ibukota Kabupaten Luwu adalah kecamatan Bessesangtempe dengan jarak 110 km, kecamatan Lamasi Timur dengan jarak 96 km, dan kecamatan Walenrang Barat dengan jarak 93 km.

b. Kecamatan Bua

Kecamatan Bua adalah salah satu Kecamatan di Kabupaten Luwu yang terletak paling utara Kabupaten Luwu yang berbatasan langsung dengan Kotamadya Palopo, sebelah selatan berbatasan dengan kecamatan Ponrang, sebelah barat dengan Teluk Bone dan sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Bastem. Kecamatan Bua terdiri dari 14 desa dan 1 kelurahan dengan luas wilayah 204,01 km² .

Desa-desa dan kelurahan yang ada di kecamatan Bua yaitu terdiri dari Kelurahan Sakti, Desa Lare-Lare, Desa Toddopuli, Desa Karang-Karangan, Desa Bukit Harapan, Desa Lengkong, Desa Puty, Desa Raja, Desa

Pamessakang, Desa Tana Rigella, Desa Pabaresseng, Desa Barowa, Desa Padang Kalua, Desa Tiromanda, Desa Posi.

c. PT. Tirta Marwah Mandiri

PT. Tirta Marwah Mandiri adalah perusahaan keluarga yang bergerak di industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK). Perusahaan berada di Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Lokasi pabrik berada di Desa Puty Bua, Sulawesi Selatan. Berdiri sejak Juli 2016. Produk yang dihasilkan yaitu air minum dalam kemasan gelas 220 ml, botol 330 ml, botol 600 ml, dan galon 19 liter dengan merek "Air Marwah". Keunggulan perusahaan yaitu menggunakan filtrasi reverse osmosis (RO) sehingga menghasilkan kualitas air minum sehat dan higienis. Perusahaan adalah pemain baru di industri AMDK, wilayah pemasaran perusahaan Kota Palopo, Kabupaten Masamba, Kabupaten Toraja, Kabupaten Bone-Bone. Unsur-unsur terpenting suatu perusahaan bisnis adalah pemasaran, keuangan, operasional, dan sumber daya manusia. Salah satu kegiatan perusahaan adalah distribusi. PT. Tirta Marwah Mandiri menggunakan saluran distribusi tingkat dua pada pemasaran produk kemasan gelas 220 ml. Saluran distribusi tingkat nol dan tingkat satu pada kemasan galon 19 liter. Saluran distribusi adalah rute atau rangkaian perantara, baik yang dikelola pemasar maupun yang independen, dalam menyampaikan barang dari produsen ke konsumen. Saluran distribusi sangat berperan untuk memperlancar penyampaian dan pemindahan barang serta hak milik atas penguasaan produk.

1. Visi Misi PT Tirta Marwah Mandiri

a. Visi

Perusahaan air minum dalam kemasan yang mendistribusikan air minum sehat untuk masyarakat dan mengutamakan kepuasan pelanggan.

b. Misi

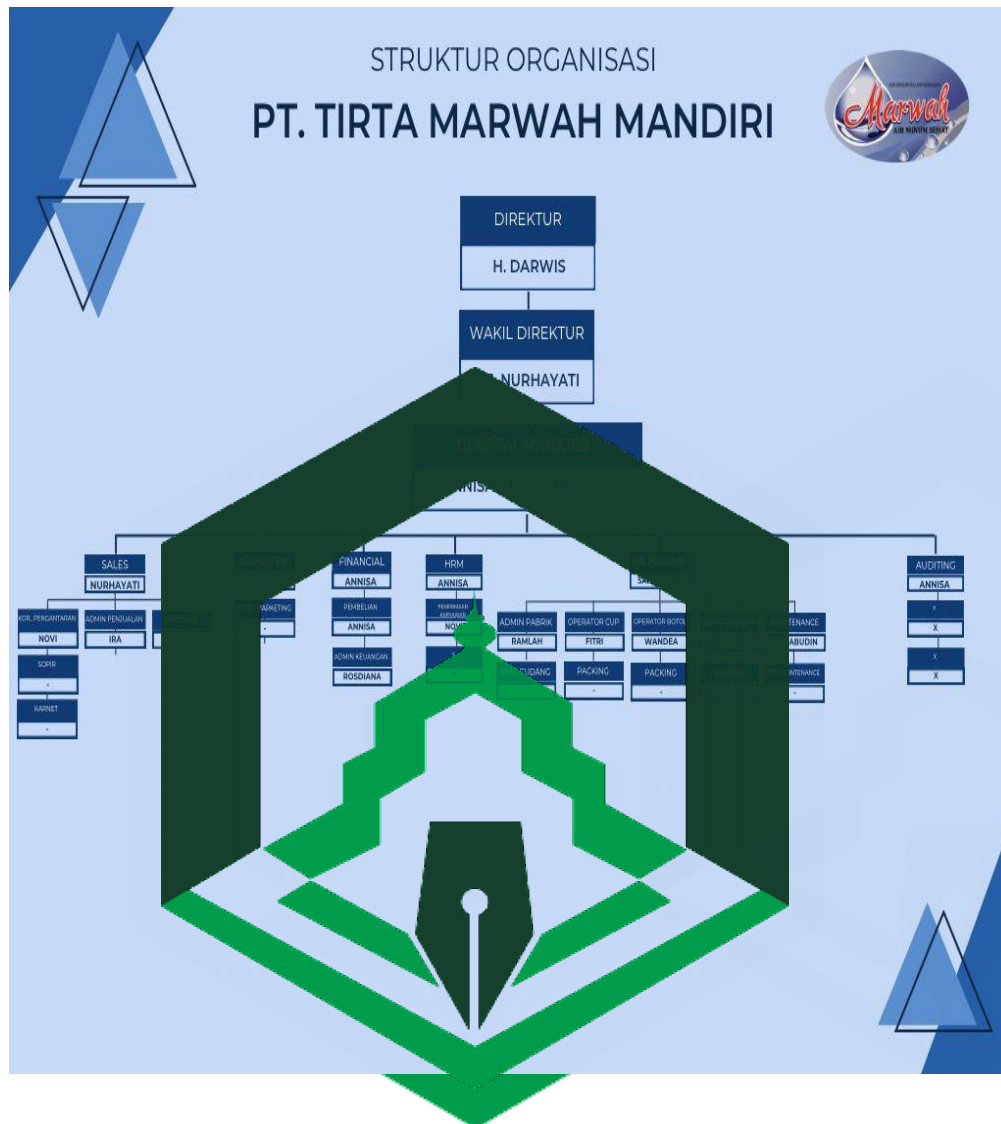
1. Memproduksi air minum dalam kemasan yang sehat, higienis dan berkualitas
2. Membangun jaringan distribusi
3. Meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi, dan teknologi
4. Membangun lingkungan kerja yang tentam dan sejahtera

2. Logo PT Tirta Marwah Mandiri



Gambar 4.1 Logo PT Tirta Marwah Mandiri

1. Struktur organisasi PT Tirta Marwah Mandiri



Gambar 4.2 struktur organisasi

d. Deskriptif hasil penelitian

1. Karakteristik responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Tirta Marwah Mandiri. Adapun jumlah sampel dalam penelitian yaitu 30 sampel. Dan dapat di tentukan karakteristiknya berdasarkan jenis kelamin dan jabatan.

Tabel 4.1 krakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	12%
Perempuan	18	18%
Total	30	30%

B. Hasil penelitian

1. Uji kualitas data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian dalam menentukan valid atau tidaknya dengan membandingkan nilai R_{hitung} dengan nilai R_{tabel} . Jika R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} maka butir pertanyaan atau pernyataan tersebut dikatan valid, dengan syarat taraf signifikan kurang dari 0,05 pada R_{tabel} .

Tabel 4.2 hasil uji validitas lingkungan kerja (X1)

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Lingkungan kerja	1	0,651	0,361	Valid
	2	0,803	0,361	Valid
	3	0,832	0,361	Valid
	4	0,751	0,361	Valid
	5	0,704	0,361	Valid

6	0,617	0,361	Valid
7	0,673	0,361	Valid
8	0,748	0,361	Valid
9	0,567	0,361	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361. Artinya instrumen penelitian untuk lingkungan kerja (X1) dinilai dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 hasil uji validitas motivasi kerja (X2)

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Motivasi kerja	1	0,764	0,361	Valid
	2	0,386	0,361	Valid
	3	0,583	0,361	Valid
	4	0,683	0,361	Valid
	5	0,764	0,361	Valid
	6	0,401	0,361	Valid
	7	0,495	0,361	Valid
	8	0,583	0,361	Valid
	9	0,683	0,361	Valid
	10	0,386	0,361	Valid

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, setiap item pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361. Artinya instrumen penelitian untuk mengetahui motivasi kerja (X2) dinilai dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 hasil uji validitas kinerja karyawan (Y)

Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kinerja karyawan	1	0,583	0,631	Valid
	2	0,882	0,631	Valid
	3	0,882	0,631	Valid
	4	0,620	0,631	Valid
	5	0,435	0,631	Valid
	6	0,620	0,631	Valid
	7	0,882	0,631	Valid
	8	0,583	0,631	Valid

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, pernyataan menghasilkan koefisien korelasi yang lebih besar dari r_{tabel} yaitu 0,361. Artinya instrumen penelitian untuk kinerja karyawan (Y) dinilai dari semua butir pernyataan dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *cronbach's*

Alpha kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 adapun hasil uji reabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut

1. Uji reliabilitas lingkungan kerja (X1)

Tabel 4.5 hasil uji reliabilitas (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,874	9

Hasil pengujian terhadap reabilitas kuesioner menghasilkan angka *cronbach's* sebesar $0,874 > 0,60$. Hasil ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari lingkungan kerja teruji reabilitas sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji reliabilitas motivasi kerja (X2)

Tabel 4.6 hasil uji reliabilitas (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0,774	10

Hasil pengujian terhadap reabilitas kuesioner menghasilkan angka *cronbach's Alpha* sebesar $0,774 > 0,60$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari motivasi kerja teruji reabilitas sehingga dinyatakan reliable.

3. Uji Reliabilitas kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.7 hasil uji reliabilitas (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,846	8

Hasil pengujian terhadap reabilitas kuesioner menghasilkan angka *cronbach's Alpha* sebesar $0,846 > 0,60$. Hal ini dapat dinyatakan bahwa semua pernyataan dari kinerja karyawan teruji reabilitas sehingga dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas dimanfaatkan agar mengetahui apakah jumlah residual yang telah diperoleh, oleh regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dengan uji *kolmogorov-smirnov*, pengujian residual menunjukkan bahwa data berdistribusi secara teratur apabila nilai signifikan $> 0,05$.

Tabel 4.8 hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,73146775
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,443

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan data keluaran pada tabel 4.8 maka dinyatakan bahwasahnya nilai signifikansi (asyp.sig.(2-tailad) adalah 0,443 oleh karena itu bilangan residual yang diperoleh oleh regresi telah ditentukan berdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan variabel pada residual dari satu observasi ke observasi lainnya dalam model regresi. Jika varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya konstan, itu disebut kesalahan kuadrat rata-rata. Jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

Tabel 4.9 hasil uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,938	9,343		,36	,530
1 TOTAL_X1	,204	,141	,234	1,54	,187
TOTAL_X2	,373	,140	,461	2,72	,013
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji glester pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,187 dan motivasi kerja (X2) sebesar 0,013 yang artinya bahwa semua nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara variabel independen dalam penelitian ini. Untuk medeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila

nilai *tolerance* > 0,100 dan VIF lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 4.10 hasil uji multikolinieritas

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Toleranc	VIF	
	(Constant)	5,938	,343		,636	,530			
1	TOTAL_X1	,204	,151	,234	1,354	,187	,962	1,039	
	TOTAL_X2	,373	,140	,461	2,672	,013	,962	1,039	
a. Dependent Variable: TOTAL_Y									

Berdasarkan data keluaran pada tabel 4.10 maka dapat dipahami bahwa kisaran *tolerance* tiap-tiap variabel adalah $0,962 > 0,100$ untuk variabel X1 dan X2. Kemudian masing-masing memiliki VIF sekitar $1,039 < 10,00$. Oleh karena itu, multikolinieritas dapat dikatakan tidak bermasalah.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas suatu prosedur yang digunakan untuk mengetahui status linear tidaknya suatu distribusi nilai data hasil diperoleh. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig. *Deviation from linearty* > 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variabel terikat. Namun jika nilai sig. *Deviation from linearty* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear antara variable bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4.11 hasil uji linearitas X1

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			92,721	11	8,429	,813	,629
TOTAL_Y	Between	Linearity	5,781	1	5,781	,558	,465
*	Groups	Deviation from	86,940	10	8,694	,838	,600
TOTAL_X		Linearity					
1	Within	Groups	186,645	18	10,369		
Total			279,367	29			

Dapat disimpulkan bahwa jawaban studi linearitas pada tabel 4.11 bahwa ada ikatan antara kinerja karyawan dengan lingkungan kerja dikarenakan sig kurang batas linearitas didefenisikan sebagai $0,600 > 0,05$. Langkah selanjutnya adalah memahami bagaimana kinerja karyawan dan motivasi kerja terikat

Tabel 4.12 hasil uji linearitas (X2)

			ANOVA Table				
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			140,283	11	12,753	1,650	,167
TOTA	Between	Linearity	48,315	1	48,315	6,253	,022
L_Y *	Groups	Deviation from	91,968	10	9,197	1,190	,358
TOTA		Linearity					
L_X2	Within	Groups	139,083	18	7,727		
Total			279,367	29			

Dari hasil analisis pada tabel 4.12 maka kita ketahui ada hubungan yang sejajar antara kinerja karyawan dengan motivasi kerja karena sig penyimpangan linearitas $0,358 > 0,05$

4. Uji regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4.13 hasil uji regresi linear berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	5,938	9,348			,636	,530
1 TOTAL X1	,204	,151	,234		2,354	,004
TOTAL X2	,373	,140	,461		2,672	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil regresi sebagai berikut

$$Y = 5,938 + 0,204 X_1 + 0,373 X_2$$

- Konstanta sebesar 5,938 artinya jika lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) sama dengan nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) tidak mengalami perubahan yaitu tetap sebesar 5,938.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X1) bernilai positif 0,204 terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa jika lingkungan kerja dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,204.
- Koefisien regresi variable motivasi kerja (X2) bernilai positif 0,373 terhadap kinerja karyawan (Y) yang artinya bahwa jika motivasi kerja dinaikkan 1 satuan maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,373.

5. Uji hipotesis

a. Uji hipotesis parsial T

Uji T digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variable independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara parsial terhadap variable dependen kinerja karyawan (Y) hasil pengujian t dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14 hasil uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5,938	9,343		,636	,530
1	TOTAL X1	,204	,151	,234	2,354	,004
	TOTAL X2	,373	,140	,461	2,672	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

1. Uji t lingkungan kerja (X1)

Diketahui besarnya nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja adalah $2,354 > 1,701$ dan nilai signifikansi $0,04 < 0,05$. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji t motivasi kerja (X2)

Diketahui besarnya nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja adalah sebesar $2,672 > 1,701$ t_{tabel} dan signifikansi $0,03 < 0,05$. Hal ini berarti H_a ditolak dan H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji hipotesis simultan (F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian f dapat dilihat pada tabel uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian f dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.15 hasil uji F

: ANOVA^a

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	63,000	2	31,500	3,931	.002 ^b
1 residual	216,367	27	8,041		
Total	279,367	29			

Dari hasil uji F pada tabel diatas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $3,931 > 3,34 F_{tabel}$ dan nilai signifikansinya $0,02 < 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

6. uji koefisien determinasi R^2

berikut ini dapat merupakan hasil olah data dengan menggunakan program spss v 20 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16 hasil uji koefisien determinasi ^{R²}

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,826	,168	2,831

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,826 atau sama dengan 82,6%. Artinya bahwa variabel lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y) sebesar 82,6% sedangkan sisinya $100-82,6\%=17,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Marwah Mandiri.

Setiap organisasi selalu berusaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai dan kinerja organisasi dalam menjalankan kegiatannya, para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan perusahaan.

Variabel lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Marwah Mandiri.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hubungan antar karyawan yang harmonis, maka akan meenciptakan lingkungan kerja yang baik. Selain antar karyawan, hubungan antara karyawan dan pimpinan juga sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja yang baik pula sedangkan lingkungan kerja yang buruk akan menghasilkan kinerja yang rendah pula. Hal ini sejalan dengan penelitian Rony (2022), dimana variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbukti bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito(2012:183), bahwa suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung rancangan system kerja yang efisien. Lingkungan kerjayang kondusif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja 30 karyawan. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Dari hasil peneltian diatas dapat disimpulkan bahwa hal tersebut sesuai penelitian telah dilaksanakan. Hal ini dikarnakan lingkungan kerja di PT Titra Marwah Mandiri sangat memadai sehingga karyawan dapat

melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh menejer itu berjalan dengan baik dikarenakan lingkungan kerja yang nyaman jauh dari kebisingan sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan produksi setiap harinya sesuai dengan target yang diberikan oleh kepala pabrik yaitu sebanyak 2800 dos perhari.

2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Tirta Marwah Mandiri.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dari motivasi lah seorang pegawai akan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dari motivasi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja, baik kinerja pegawai itu sendiri maupun kinerja instansi yang bersangkutan.

Variabel motivasi kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Tirta Marwah Mandiri, dengan bekerjasama dengan rekan kerja akan membuat pekerjaan lebih ringan daripada bekerja dengan sendirian untuk mencapai suatu tujuan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Ardityo (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan kemampuannya untuk bekerja. Cara kerja motivasi dimulai dari seseorang yang secara sadar mengakui adanya suatu kebutuhan yang tidak terpenuhi. Kebutuhan tersebut dapat menciptakan suatu tujuan dan suatu tindakan yang diharapkan dapat menjadi sarana untuk mencapai tujuan.

Apabila tujuan tercapai, maka kebutuhannya akan terpenuhi, sehingga tindakan yang sama akan cenderung diulang apabila kebutuhan serupa muncul

Karena itu motivasi dapat dikatakan sebagai bentuk dorongan, dorongan tersebut bertujuan untuk memberikan semangat yang dapat meningkatkan suatu kinerja seseorang, sehingga untuk kedepannya dapat memiliki tingkat kinerja yang tinggi dan dapat membawa perusahaan atau organisasi pada suatu tujuan yang baik.

Dari penjelasan di atas sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Tirta Marwah Mandiri hal ini terbukti dari produksi air dalam kemasan yang ditargetkan oleh perusahaan dalam di laksanakan dengan baik sesuai waktu yang telah ditentukan.

3. Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Tirta Marwah Mandiri

Dari hasil pengelompokan data pada tabel diatas, diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat pada tabel uji koefisien determinasi diatas diperoleh nilai R square sebesar 0,826 hal ini menjelaskan bahwa variabel-variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 82,6% dan untuk 17,4% sisianya menjelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian Joko (2022), dimana variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan. Penelitian terbukti bahwa motivasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini juga mendukung motivasi adalah faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktifitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia. Sumber motivasi seseorang berbeda-beda, karena tidak ada manusia yang sama satu sama lain. Akan tetapi yang terpenting adalah bahwa dengan motivasi yang dimilikinya itu, orang tersebut akan memiliki ketahanan dan kekuatan untuk mencapai apa yang diinginkannya. Bagi seorang karyawan yang bekerja dalam organisasi, motivasinya untuk mencapai tujuan organisasi akan membuatnya bersemangat dalam bekerja, maka kinerjanya akan meningkat.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini masih kurangnya teori tentang lingkungan kerja dan motivasi kerja dan masih minimnya indikator tentang kedua variabel. Kurangnya respon dari karyawan, selain itu variabel yang ada di atas masih banyak factor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga variabel independen yang mempengaruhi lingkungan dan motivasi kerja. Diluar penelitian ini kemungkinan ada variabel lain yang diperkirakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tirta Marwah Mandiri

1. Adapun hasil uji parsial (uji T) memperlihatkan nilai t_{hitung} 2,354 dan t_{tabel} 1,701 atau $2,354 > 1,701$ pada variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,04 atau $0,04 < 0,05$ hal ini berarti H_a ditolak dan H_1 diterima.
2. Sedangkan untuk variabel motivasi kerja jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $2,672 > 1,701$ dengan nilai signifikan $0,03 < 0,05$ yang artinya H_a ditolak dan H_2 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Pada pengujian koefisien determinasi besarnya R square (R^2) adalah 0,826 angka ini akan diubah kedalam bentuk persen, yang artinya presentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai menunjukkan 82,6% peningkatan terhadap kinerja karyawan dijelaskan 1 variabel independen yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja seangkan sisanya 17,4% dijelaskan oleh variabel lain.

4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka saran yang diberikan kepada penulis adalah:

1. Untuk PT Tirta Marwah Mandiri untuk terus berusaha meningkatkan fasilitas kerja baik itu di area dalam kantor maupun di pabrik agar karyawan nyaman dalam melaksanakan tugasnya.
2. Untuk motivasi kerja sebaiknya dilakukan dalam setiap harinya baik itu melalui lisan maupun poster motivasi di area pabrik dan kantor.
3. untuk peneliti selanjutnya. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber informasi tambahan. Dan lebih mengembangkan penelitian ini dengan fokus pada masalah yang sama.



DAFTAR PUSTAKA

- DRS. Danang Sunyoto, SH.,SE.,MM. “teori,kusioner, dan analisis Sumber daya manusia”,(9324-17-4,CAPS,Yogyakarta,2012)
- Dr.H.B. Siswanto Sastrohadiwiryono, Dra.HJ.Asrie Hadaningsih.”Manajemen tenaga kerja Indonesia pendekatan administrasi dan operasional”,(444-547-8, PT bumi aksara, Jakarta timur, 2019).
- Dr. Pandi Afandi, M.M” concept dan indicator human resources management”,(453-096-9,cv budi utama, Yogyakarta, 2016).
- Arifuddin. S.pi.,SE.,M.M “perencanaan dan pengendalian SDM”,(8048-11-3, cv feniks muda sejahterah, Sulawesi tengah, 2022).
- Edi winata” manajemen sumber daya manusia lingkungan kerja”,(5940-20-5, pusat pengembangan pendidikan dan penelitian indonesia, lombok tengah, 2022) .
- Drs.H. Sadili samsudin,M.M.M Pd.”manajemen sumber daya manusia” (730-800-6, cv.pustaka setia.,bandung, 2019) .
- Prof. Dr. Sondang p. Siagian, M.PA. “ Manajemen sumber daya manusia” (526-100-2, PT Bumi aksara, jakarta, 2019).
- Dr.Ajat Rukajat, M.MPd. “pendekatan penelitian kuantitatif” (475-816-5, cv budi utama, yogyakarta 2018).
- Prof.Dr.Sondang p.siagian, M.P.A.”manajemen sumber daya manusua”(526-100-2,PT bumi aksara, jakarta, 2019).
- eddy roflin,icha andriyani liberty,pariyana,”populasi,sampel,variable dalam penelitian kedokteran”(6906-86-6, PT nasya expanding management, jawah tengah, 2021).
- Ova dan andika saputra,*aplikasi uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian berbasis web*(takalar:yayasan ahmar cendekia indonesia,2020),https://www.google.co.id/books/edition/CAMI_aplikasi_uji_validitas_dan_reliabil/mzgMEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=G.%09teknik+analisis+uji+validitas+dan+reliabilitas+instrumen&printsec=fronctover

L

A

M

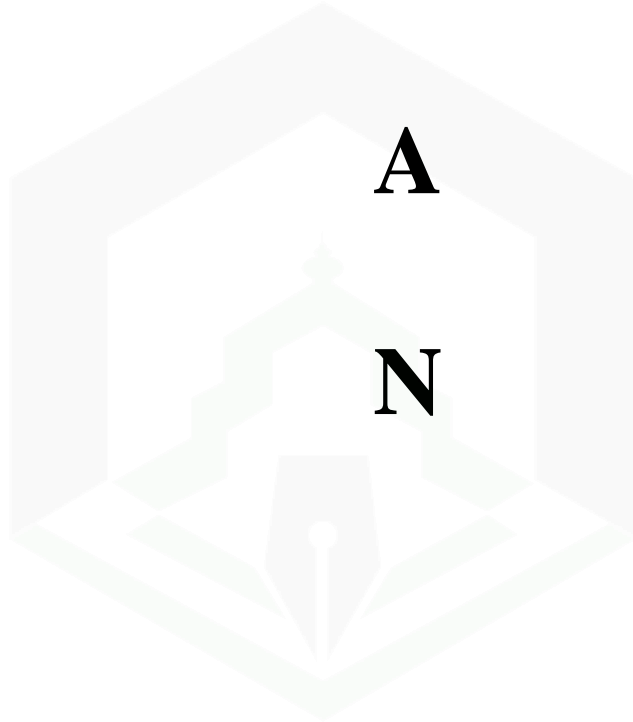
P

I

R

A

N



Lampiran 1 Angket Penelitian

KOESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TIRTA MARWAH

Kepada Yth:

Saudara/ i Responden

Di tempat

Dengan hormat

Nama saya Ahmad Gunawan Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi program S1 Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Palopo “ pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT TIRTA MARWAH” maka saya mohon kesediaan dari saudara/ i untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan memberikan hasil yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediannya untuk mengisi/menjawab kuesioner ini dengan sejujur- iujurnya dan sebenar- benarnya. Jawaban yang anda berikan akan **dijamin kerahasiannya** dan hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan saudara/ i dalam mengisi kuesioner ini, diucapkan terimah kasih.

Identitas Responden

Nama :

Jabatan :

Agama :

Jenis kelamin :

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Saudara/ i diminta untuk memberi tanda (v) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan. Pada masing-masing pertanyaan yang terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada tehnik skala likert yaitu:

(SS) Sangat setuju = 5

(S) Setuju = 4

(RR) Ragu-Ragu = 3

(TS) Tidak setuju = 2

(STS) Sangat tidak setuju = 1

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya.

1. Kinerja karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu					
2	Saya dapat diandalkan masuk kerja tepat waktu					
3	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
4	Saya dapat bertanggung jawab ketika diberikan pekerjaan tambahan					
5	Saya menyelesaikan semua tugas dalam					

	batas waktu yang ditentukan					
6	Ketika saya diberikan pekerjaan tambahan saya tepat waktu menyelesaikannya					
7	Saya memiliki sikap kerja yang positif					
8	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					

2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya selalu giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman					
3	Apakah kebersihan di tempat kerja sudah memberikan kenyamanan dalam bekerja					
4	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
5	Saya selalu membangun hubungan kerja, baik dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja					
6	Menurut saya, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka untuk semua rekan kerja					
7	Perlengkapan kerja yang ada dibagian saya bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas					
8	Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
9	Apakah pemeliharaan fasilitas kerja sudah sesuai dengan prosedur perusahaan					

3. MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji yang sebagai karyawan diperusahaan ini					

	telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga					
2	Kebutuhan yang diterima setiap bulan dapat memenuhi kebutuhan primer keluarga					
3	Kondisi ruang kerja yang digunakan cukup aman					
4	Perlengkapan dan peralatan bekerja di perusahaan ini cukup aman dan memadai untuk digunakan					
5	Saya merupakan bagian dari suatu tim kerja yang baik di dalam perusahaan					
6	Saya ikut terlibat dalam kegiatan-kegiatan kebersamaan yang diadakan oleh perusahaan					
7	Selama ini perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya					
8	Dengan adanya pujian dari atasan maka saya lebih termotivasi untuk bisa bekerja lebih baik lagi bagi kemajuan perusahaan					
9	Bila ada beban kerja tambahan dari perusahaan, saya menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan sebaiknya					
10	Hampir setiap pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dapat saya laksanakan dengan baik					



Lampiran 2 Hasil Tabulasi Data dan Uji Data

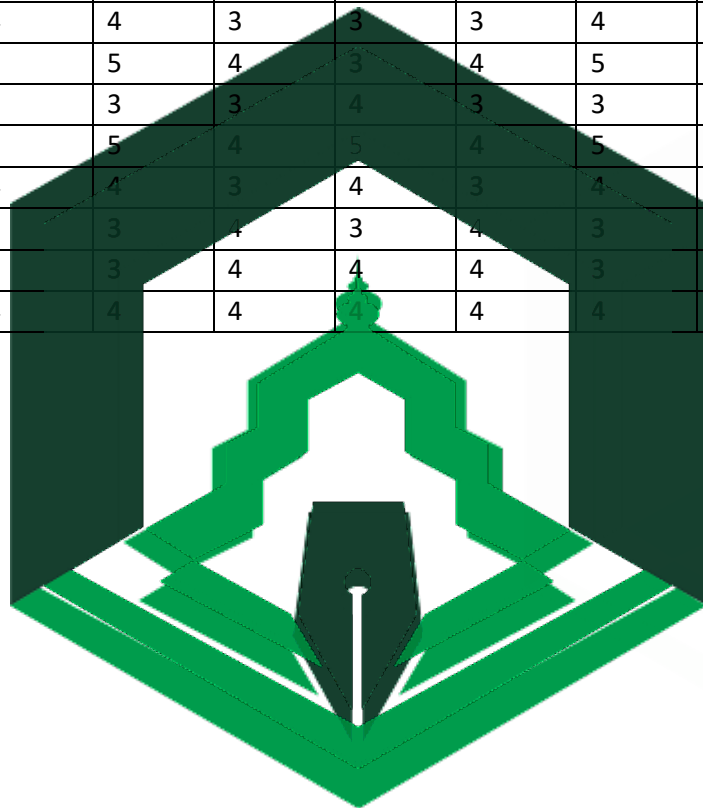
Lingkungan Kerja (X1)									Total X1
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
4	5	5	5	4	4	5	5	5	42
5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	5	5	4	4	4	4	4	4	38
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
3	5	5	4	5	5	5	4	5	41
4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
3	5	4	4	4	4	5	5	5	39
4	3	3	3	3	3	4	4	5	32
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
4	5	4	5	5	5	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37
3	4	4	4	3	4	5	4	5	36
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
4	4	4	5	5	5	5	5	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
5	5	5	5	5	4	5	5	5	44
5	5	5	5	4	5	5	5	5	44
4	4	4	4	5	4	4	4	4	37

Motivasi Kerja (X2)										Total X2
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	44
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
4	4	5	5	4	3	5	5	5	4	44

5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	46
5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	46
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
3	5	4	3	3	4	5	4	3	4	38
4	4	5	3	4	5	5	5	3	3	41
4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	36
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	47
3	5	5	4	3	4	3	5	4	3	39
5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	47
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	47
4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
4	4	5	3	4	3	3	5	3	4	38
4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	39
5	3	5	4	5	5	5	5	4	3	44
4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	46
3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	37
4	4	5	5	4	3	3	3	3	4	38
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Total Y
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	3	4	4	4	31
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	5	5	4	4	4	5	4	35
4	4	4	3	4	3	4	4	30
5	4	4	4	5	4	4	5	35
4	4	4	3	4	3	4	4	30

3	3	3	3	4	3	3	3	25
4	4	4	4	3	4	4	4	31
3	4	4	3	4	3	4	3	28
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	3	3	3	4	4	29
3	4	4	4	4	4	4	3	30
4	3	3	3	3	3	3	4	26
3	3	3	4	4	4	3	3	27
4	3	3	3	4	3	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	3	3	4	4	29
4	5	5	4	3	4	5	4	34
4	3	3	3	4	3	3	4	27
4	5	5	4	5	4	5	4	36
4	4	4	3	4	3	4	4	30
4	3	3	4	3	4	3	4	28
3	3	3	4	4	4	3	3	27
4	4	4	4	4	4	4	4	32



Uji validitas lingkungan kerja

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL_X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,391*	,553**	,439*	,424*	,160	,288	,508**	,268	,651**
X1.1 Sig. (2-tailed)		,033	,002	,015	,020	,398	,122	,004	,152	,000
X1.1 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2 Pearson Correlation	,391*	1	,57**	,520**	,534*	,507**	,400*	,524**	,337	,803**
X1.2 Sig. (2-tailed)	,033		,000	,003	,002	,004	,028	,003	,068	,000
X1.2 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3 Pearson Correlation	,553**	,57**	1	,538**	,531*	,460*	,509**	,479**	,336	,832**
X1.3 Sig. (2-tailed)	,002	,000		,003	,003	,011	,004	,007	,070	,000
X1.3 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4 Pearson Correlation	,439*	,520**	,525**	1	,648**	,428*	,384*	,449*	,345	,751**
X1.4 Sig. (2-tailed)	,015	,002	,003		,000	,018	,036	,013	,062	,000
X1.4 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5 Pearson Correlation	,424*	,534*	,531**	,648**	1	,413*	,309	,365*	,158	,704**
X1.5 Sig. (2-tailed)	,020	,002	,003	,000		,023	,096	,047	,404	,000
X1.5 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6 Pearson Correlation	,160	,507**	,460*	,428*	,413*	1	,409*	,307	,261	,617**
X1.6 Sig. (2-tailed)	,398	,004	,011	,018	,023		,025	,099	,163	,000
X1.6 N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7 Pearson Correlation	,288	,400*	,509**	,384*	,309	,409*	1	,599**	,489**	,673**
X1.7 Sig. (2-tailed)	,122	,028	,004	,036	,096	,025		,000	,006	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.8	Pearson Correlation	,508**	,524**	,479**	,449*	,365*	,307	,599**	1	,545**	,748**	
	Sig. (2-tailed)	,004	,003	,007	,013	,047	,099	,000		,002	,000	
X1.9	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,268	,337	,336	,345	,158	,261	,489**	,545**	1	,567**	
	Sig. (2-tailed)	,152	,068	,070	,068	,404	,163	,006	,002		,001	
TOTAL_	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X1	Pearson Correlation	,651**	,803**	,832**	,751**	,704**	,617**	,673**	,748**	,567**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001		
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



Uji validitas motivasi kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,410 [*]	,163	,113	,212	,082	,153	,153	,039	-,050	,764 [*]
	Sig. (2-tailed)		,025	,390	,554	,262	,665	,420	,420	,836	,795	,032
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,410 [*]	1	,085	,344 [*]	,271	,328	,397 [*]	-,066	,143	,197	,380 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,025		,657	,062 [*]	,148	,077	,030	,728	,451	,296	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,163	,085	1	,395 [*]	,275	,017	-,118	,178	,179	,292	,583 [*]
	Sig. (2-tailed)	,390	,657		,031	,141	,929	,533	,348	,345	,118	,010
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,113	,344 [*]	,395 [*]	1	,255 [*]	,082	,382 [*]	,218	,219	,332	,683 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,554	,062 [*]	,031		,166	,665	,037	,247	,245	,073	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,212	,271	,275	,255 [*]	1	,106	,184	,123	,260	,183	,764 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,262	,148	,141	,166		,577	,329	,517	,166	,332	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,082	,328	,017	,082	,106	1	,240	,180	,193	,264	,401 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,665	,077	,929	,665	,577		,202	,342	,306	,158	,010

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,153	,397*	-,118	,382*	,184	,240	1	,167	,229	,072	,595**	
X2.7	Sig. (2-tailed)	,420	,030	,533	,037	,329	,202		,379	,224	,705	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,153	-,066	,178	,218	,123	,180	,167	1	,458*	,432*	,583**	
X2.8	Sig. (2-tailed)	,420	,728	,348	,247	,517	,342	,379		,011	,017	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,039	,143	,179	,219	,260	,193	,229	,458*	1	,512**	,683**	
X2.9	Sig. (2-tailed)	,836	,451	,345	,245	,166	,306	,224	,011		,004	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-,050	,19	,292	,332*	,183	,264	,072	,432*	,512**	1	,386**	
X2.10	Sig. (2-tailed)	,795	,29	,118	,073	,332	,158	,705	,017	,004		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,391*	,561	,461*	,643**	,534**	,465	,523**	,546**	,615**	,599**	1	
TOTAL_	Sig. (2-tailed)	,032	,00	,010	,000	,002	,010	,003	,002	,000	,000		
X2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Uji validitas kinerja karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,026	,233	,240	,163	,028	,078	,100	,583 [*]
	Sig. (2-tailed)		,892	,216	,201	,388	,884	,682	,598	,017
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,026	1	,051	,279	,359	,473 ^{**}	,236	,224	,882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,892		,634	,135	,052	,008	,209	,234	,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,233	,091	1	,040	,216	,306	,127	,130	,882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,216	,634		,834	,241	,100	,504	,494	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,240	,279	,040	1	,159	,150	,118	,207	,628 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,201	,135	,834		,232	,429	,534	,273	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,163	,359	,216	,105	1	,474 ^{**}	,379 [*]	,352	,435 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,388	,052	,241	,202		,008	,039	,056	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,028	,473 ^{**}	,306	,150	,474 ^{**}	1	,521 ^{**}	,365 [*]	,620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,884	,008	,100	,429	,008		,003	,047	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,078	,236	,127	,118	,379 [*]	,521 ^{**}	1	,500 ^{**}	,882 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,682	,209	,504	,534	,039	,003		,005	,000

	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,100	,224	,130	,207	,352	,365*	,500**	1	,583**
Y8	Sig. (2-tailed)	,598	,234	,494	,273	,056	,047	,005		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,431*	,550**	,477**	,514**	,675**	,702**	,641**	,610**	1
TOTAL_Y	Sig. (2-tailed)	,017	,002	,005	,004	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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



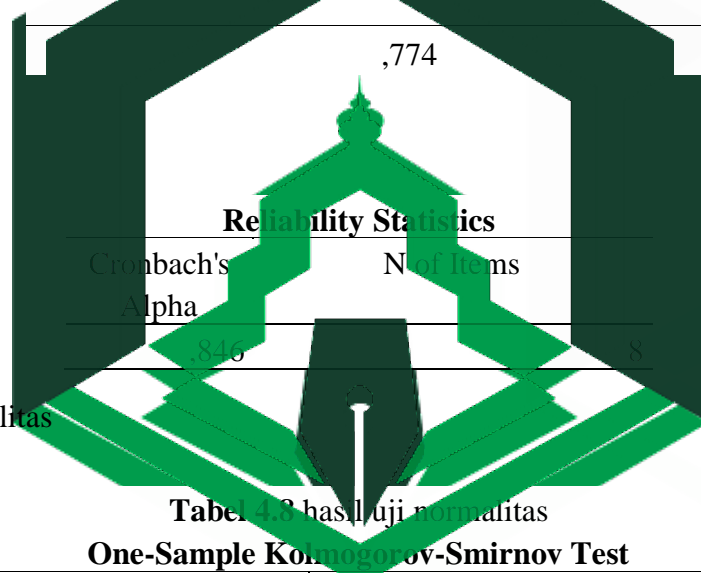
Uji reabilitas

hasil uji reliabilitas (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,874	9

hasil uji reliabilitas (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,774	10



Uji normalitas

**Tabel 4.3 hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2,73146775
Most Extreme Differences	Absolute	,158
	Positive	,158
	Negative	-,082
Kolmogorov-Smirnov Z		,865
Asymp. Sig. (2-tailed)		,443

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji heteroskedastisitas

hasil uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,938	9,343		,636	,530
1 TOTAL_X1	,204	,151	,234	1,354	,187
TOTAL_X2	,373	,140	,461	2,672	,013

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

hasil uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
					Tolerance	VIF
(Constant)	5,938	,636	,530			
1 TOTAL_X1	,204	,234	1,354	,187	,962	1,039
TOTAL_X2	,373	,461	2,672	,013	,962	1,039

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Uji linearitas

hasil uji linearitas X1

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
TOTAL _Y * TOTAL _X1	Between Groups	(Combined)	92,721	11	8,429	,813	,629	
		Linearity	5,781	1	5,781	,558	,465	
		Deviation from	86,940	10	8,694	,838	,600	
		Linearity						
		Within Groups	186,645	18	10,369			
Total			279,367	29				

hasil uji linearitas (X2)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
TOT AL_ Y * TOT AL_ X2	Between Groups	(Combined)	140,283	11	12,753	1,650	,167	
		Linearity	48,315	1	48,315	6,253	,022	
		Deviation from	91,968	10	9,197	1,190	,358	
		Linearity						
		Within Groups	320,885	18	17,727			
Total			461,168	29				

hasil uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,938	9,343		,636	,530
1 TOTAL_ X1	,204	,151	,234	2,354	,004

TOTAL_					
X2	,373	,140	,461	2,672	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y
Uji linear berganda

hasil uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,938	9,343		,636	,530
1 TOTAL_X1	,204	,151	,234	2,354	,004
TOTAL_X2	,373	,140	,461	2,672	,003

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

hasil uji F

: **ANOVA^a**

Model	Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	63,000	2	31,500	3,931	,002 ^b
1 residual	216,367	27	8,041		
Total	279,367	29			

hasil uji koefisien determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,475 ^a	,826	,168	2,831

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1



Lampiran 3 Surat Izin Meneliti



PEMERINTAH KABUPATEN LUWU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Alamat: Jl. Jend. Djuanda No. 1 Belopa, Telp. (0412) 3556135

Nomor : 170/PENELITIAN/13.06/DPMP/SP/IV/2023
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Penhal : **Izin Penelitian**

Kepada :
Yth. Direktur PT. Tirta Marwah
di -
Tempat :

Berdasarkan Surat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo : B228/In.19/FEBI.04/KS.02/03/2023 tanggal 10 April 2023 tentang permohonan izin Penelitian.

Dengan ini disampaikan kepada **_____** yang tersebut di bawah ini :

Nama : **_____**
Tempat/Tgl Lahir : **_____**
Nim : **_____**
Jurusan : **Manajemen**
Alamat : **Dsn. Laban, Desa Puty, Kecamatan Bua**

Barang kali mengadakan penelitian di daerah/instansi Saudara **_____** rangka penyusunan "Skripsi" dan judul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TIRTA MARWAH

Yang dilaksanakan di PT. TIRTA MARWAH pada tanggal **18 Juni 2023** s/d 18 Juni 2023

Sehubungan dengan hal tersebut diatas pada prinsipnya kami dapat menyimpulkan dan dimaksud dengan ketentuan sebagai berikut :

1. **_____** dan **_____** melaksanakan penelitian, kepada **_____** harus melaporkan kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
2. Penelitian tidak menimbulkan dampak yang merugikan.
3. Mentaati semua peraturan yang berlaku.
4. Menyerahkan **_____** exemplar hasil penelitian kepada Bupati Luwu Up. Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kab. Luwu.
5. Surat Izin akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak mentaati ketentuan-ketentuan tersebut diatas.



Diterbitkan di Kabupaten Luwu
Pada tanggal : 18 April 2023
Kepala Dinas

Drs. ANDIBASO TENRIESA, MPA, M.Si
Pangkat : Pembina Utama Muda IV/c
NIP : 19661231 199203 1 091

Tembusan :

1. Bupati Luwu (sebagai Laporan) di Belopa;
2. Kepala Kesbangpol dan Linmas Kab. Luwu di Belopa;
3. Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo;
4. Mahasiswa (i) Ahmad Gunawan;
5. Arsip.

Lampiran 4 Sertifikat TOEFL



ENGLISH SKILL
By GLOBAL OPERATION INDONESIA
SK Komlun : AHU-0013778-AH.01.04.Tahun 2020
SK Diknas : 421.94958/418.20/2020
Jl. Sakura No. 18 Tuhungrejo Pure Kediri Jawa Timur
Telp. 0812-8253-2661 E-mail : englishskillid@gmail.com
Web : www.englishskill.id

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that
Name : AHMAD GUNAWAN
Place, Date of Birth : LABOKKE, 2001-04-03
Registration No : 23050054

Has successfully completed
Computer Based TOEFL (Test of English as a Foreign Language)

Listening Comprehension : 38
Structure & Written Language : 37
Reading Comprehension : 47

Kediri, 2023-05-08
Director of ES
Lil Alamin

QR CODE
SCAN TO CONFIRM

Lampiran 5 Sertifikat Mahad Al-Jamiah



KEMENTERIAN AGAMA RI REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO

Syahadah

Nomor : In.19/PP/UPT/MAHAD AL-JAM'AH/1092/VII/2020

Diberikan kepada :

AHMAD GUNAWAN
NIM : 19 0403 0122

Setelah mengikuti Program Ma'had Al-Jam'i'ah Institut Agama Islam Negeri Palopo
Sebagai tanda bukti diberikan Syahadah ini berikut hak sesuai dengan peraturan yang berlaku
Dikeluarkan di Palopo pada tanggal Empat Juli Dua Ribu Dua Puluh

Kepala Unit
Ma'had Al-Jam'i'ah IAIN Palopo
Prof. Dr. Mas'udi Takwim, M.HI
NIP.19680503 199803 1 005

Kepala Unit
IAIN Palopo
Prof. Dr. Abdul Piroh, M.Ag.
NIP.19691104 199403 1 004

Lampiran 6 Dokumentasi



RIWAYAT HIDUP



Ahmad Gunawan, lahir pada tanggal 03 april 2001 di labokke, desa puty, kecamatan bua, kabupaten luwu, anak pertama dari pasangan bapak ahmad ismail dan ibu rahmawati, saat ini penulis bertempat tinggal di dusun labokke, desa puty, kecamatan bua, kabupaten luwu. Penulis mulai masuk ke jenjang pendidikan pada tahun 2007 di SDN 364 labokke puty dan selesai pada tahun 2013. Kemudian di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan menengah pertama di SMP integral aljihad belopa dan selesai pada tahun 2016. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan menengah atas di MA Istiqamah satu makarra dan selesai pada tahun 2019. Kemudian ditahun yang sama penulis melanjutkan studi S1 di IAIN palopo dengan program studi Manajemen bisnis syariah, fakultas ekonomi dan bisnis islam (FEBI). Pada semester akhir penulis membuat tugas akhir yaitu skripsi untuk menyelesaikan S1 dengan judul “ pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT tirta marwah mandiri” penulis berharap dapat melanjutkan pendidikan kejenjang selanjutnya dan dapat meraih cita-cita yang dimpikan.

