

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KANTOR PERUM PERHUTANI
KPH NGAWI JAWA TIMUR)**

SKRIPSI



Oleh

**ARFIAN ADI SAPUTRA
NIM : 18510170**

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS
KANTOR PERUM PERHUTANI KPH NGAWI JAWA TIMUR)**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ARFIAN ADI SAPUTRA

NIM: 18510170

JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2024

LEMBAR PERSETUJUAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KANTOR PERUM PERHUTANI KPH NGAWI
JAWA TIMUR)

SKRIPSI

Oleh

ARFIAN ADI SAPUTRA
NIM: 18510170

Telah Disetujui Pada Tanggal 27 Maret 2024
Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, MM
NIP: 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS KANTOR PERUM PERHUTANI KPH NGAWI
JAWA TIMUR)

SKRIPSI

Oleh

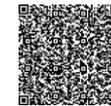
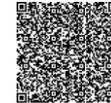
ARFIAN ADI SAPUTRA
NIM : 18510170

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 30 April 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

- 1 Ketua Penguji
Setiani, M.M
NIP. 199009182018012002
- 2 Anggota Penguji
Dr. Faisol, M.Pd
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji
Syahirul Alim, MM
NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:
Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Arfian Adi Saputra
NIM : 18510170
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KANTOR PERUM PERHUTANI KPH NGAWI JAWA TIMUR).

Merupakan hasil karya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggungjawab dosen pembimbing dan/ pihak fakultas ekonomi, tetapi menjadi tanggungjawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Mei 2024

Hormat saya

Arfian Adi Saputra

NIM: 18510170

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya haturkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan kelancaran kepada saya, sehingga dapat menyelesaikan karya skripsi ini dengan lancar.

Karya tulis skripsi ini saya persembahkan untuk keluarga saya, terutama kedua orang tua saya, Bapak Suprpto dan Ibu Sumini yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dorongan dan kesuksesan saya.

Karya tulis ini saya persembahkan kepada pembimbing saya Bapak Syahirul Alim, MM dan tak lupa saya ucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya yang telah sabar dalam membimbing saya untuk menyelesaikan karya tulis skripsi ini.

MOTO

Jangan pernah menyerah pada mimpimu, impian dapat menjadi kenyataan jika
Anda mempercayainya dengan sepenuh hati.
“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka
mengubah keadaan diri mereka sendiri.”

(Q.S. Ar Rad Ayat 11)

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT yang selalu melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur)”.

Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada baginda kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi pelita, membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang seperti yang kita rasakan pada saat ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan serta masukan dari pemikiran berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih tak terhingga kepada :

1. Bapak Prof. Dr. M. Zainuddin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbing skripsi terbaik bagi penulis, yang turut mendoakan, memberi masukan, memberi arahan yang jelas sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Kedua orang tua saya Bapak Suprpto dan Ibu Sumini serta adek saya yang sangat saya cinta dan saya sayangi, penyemangat dan motivator terbesar dalam hidup, yang senantiasa selalu mendoakan, memberikan semangat, memberikan dukungan, yang selalu sabar dan gigih dalam

mengantarkanku menuntut ilmu sampai jenjang saat ini. Semoga kalian selalu dalam lindungan Allah SWT.

7. Seluruh keluarga besar saya yang senantiasa memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan studi strata satu ini.
8. Kepala Perhutani Divisi Regional Jawa Timur yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan Administratur/KKPH Ngawi beserta karyawan yang telah membantu saya dan berpartisipasi dalam pengisian kuesioner untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman yang sudah membantu, memberi masukan, memberi semangat, memberikan informasi agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak, baik untuk penulis maupun pembaca dalam pengembangan ilmu di bidang Ekonomi.

Malang, 20 Mei 2024

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|------|
| SAMPUL DALAM..... | i |
| LEMBAR PERSETUJUAN..... | ii |
| LEMBAR PENGESAHAN..... | iii |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| MOTO..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI..... | ix |
| DAFTAR TABEL | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II KAJIAN PUSTAKA | 10 |
| 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 10 |
| 2.2 Kajian Teoritis..... | 12 |
| 2.2.1 Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.2.2 Motivasi Kerja | 14 |
| 2.2.3 Lingkungan Kerja..... | 17 |
| 2.2.4 Kinerja | 21 |
| 2.3 Hubungan Antar Variabel..... | 23 |
| 2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 24 |
| 2.4 Kerangka Konseptual | 25 |
| 2.5 Hipotesis..... | 26 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 27 |
| 3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian | 27 |
| 3.2 Lokasi Penelitian | 27 |

| | | |
|-----------------------------------|--|----|
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 27 |
| 3.3.1 | Populasi | 27 |
| 3.3.2 | Sampel | 28 |
| 3.4 | Teknik Pengambilan Sampel | 28 |
| 3.5 | Data dan Jenis Data | 29 |
| 3.5.1 | Data Primer | 29 |
| 3.5.2 | Data Sekunder | 29 |
| 3.6 | Teknik Pengumpulan Data | 29 |
| 3.6.1 | Melalui Kusioner | 30 |
| 3.6.2 | Dokumentasi | 30 |
| 3.6.3 | Definisi Operasional Variabel | 30 |
| 3.7 | Skala Pengukuran | 32 |
| 3.8 | Analisis Data | 32 |
| 3.8.1 | Uji Asumsi | 33 |
| 3.8.2 | Analisis Deskriptif | 34 |
| 3.8.3 | Partial Least Square (PLS) | 34 |
| 3.8.4 | Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>) | 35 |
| 3.8.5 | Uji Validitas dan Reliabilitas | 35 |
| 3.8.6 | Model Struktural (<i>Inner Model</i>) | 36 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | | 38 |
| 4.1 | Gambaran Umum Objek Penelitian | 38 |
| 4.1.1 | Deskripsi Karakteristik Responden | 38 |
| 4.1.2 | Deskripsi Jawaban Responden | 41 |
| 4.2 | Analisis Data | 43 |
| 4.2.1.1 | Validitas Konvergen (<i>Convergent Validity</i>) | 43 |
| 4.3 | Pembahasan | 51 |
| 4.3.1 | Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 51 |
| 4.3.2 | Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan | 52 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 55 |
| 5.1 | Kesimpulan | 55 |
| 5.2 | Saran | 55 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 56 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Divisi Regional Perhutani Jawa Timur..... | 2 |
| Tabel 1.2 Divisi Bisnis..... | 3 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 10 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel..... | 31 |
| Tabel 3.2 Nilai Skala Likert..... | 32 |
| Tabel 4.1 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia..... | 39 |
| Tabel 4.2 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 39 |
| Tabel 4.3 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir..... | 40 |
| Tabel 4.4 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja..... | 40 |
| Tabel 4.5 Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji..... | 41 |
| Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)..... | 41 |
| Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)..... | 42 |
| Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 42 |
| Tabel 4.9 Output Combined Loading and Cross-Loading..... | 44 |
| Tabel 4.10 Output Combined Loading and Cross-Loading..... | 45 |
| Tabel 4.11 Hasil Average Variance Extracted..... | 46 |
| Tabel 4.12 Output Nilai Loading Konstruksi Laten..... | 46 |
| Tabel 4.13 Nilai Composite Reliability dan cronbach's Alpha..... | 47 |
| Tabel 4.14 Nilai R-square dan Q-square..... | 49 |
| Tabel 4.15 Goodnes of Fit Model..... | 49 |
| Tabel 4.16 Nilai Path Coefficien, P-Value, dan T-Statistic Direct Effect..... | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.4.1 Kerangka Konseptual..... | 26 |
| Gambar 4.1 Hasil Model Penelitian..... | 50 |

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Biodata Peneliti
- Lampiran 2 Surat Permohonan Izin Penelitian
- Lampiran 3 Angket Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 Distribusi Frekuensi
- Lampiran 5 Hasil Bimbingan skripsi
- Lampiran 6 Surat Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Arfian Adi Saputra, 2024, SKRIPSI: “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur).”

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai tantangan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga perusahaan akan mengoptimalkan sumber daya manusia yang akan dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel dari motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dikantor Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Squart dengan uji data path analysis *goodness of fit*, dan uji hipotesis, dengan menggunakan *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Populasi dan sampel pada penelitian ini didapat dengan menggunakan rumus solvin sebanyak 80 karyawan. Dan pengumpulan data menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan wawancara (kuesioner).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur, hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan yang tinggi akan turut meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik. (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Arfian Adi Saputra, 2024, THESIS. *"The Influence of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance (Case Study of the Perum Perhutani KPH Ngawi East Java Office)"*.

Advisor : Syahirul Alim, MM

Keywords : *Work Motivation, Work Environment, Employee Performance*

Every company or organization has challenges in achieving organizational goals. So the company will optimize the human resources that will be managed. Human resource management cannot be separated from employee performance factors who are expected to perform as well as possible in order to achieve organizational goals. This research aims to determine the influence of variables from work motivation and work environment on employee performance at the Perum Perhutani KPH Ngawi East Java office.

This study uses a quantitative approach. The analytical method used in this research uses Partial Least Squart with data path analysis goodness of fit test, and hypothesis testing, using probability sampling with a simple random sampling approach. The population and sample in this study were obtained using the solvin formula of 80 employees. And data collection uses observation, documentation and interview techniques (questionnaires).

The results of this research show that (1) work motivation has a positive effect on the performance of Perum Perhutani KPH Ngawi East Java employees, this proves that high employee motivation will help improve employee performance for the better. (2) the work environment has a positive effect on the performance of Perum Perhutani KPH Ngawi East Java employees. The results of this research show that a conducive work environment will provide a sense of security and comfort for employees so that it will improve employee performance.

مستخلص البحث

عرفيان أدي سافوترا، 2024، البحث العلمي: تأثير دافعية العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين (دراسة حالة لمكتب Perum Perhutani KPH Ngawi جاوى الشرقية).

المشرف : شهر العالم، الماجستير
الكلمات الرئيسية: دافعية العمل، بيئة العمل، أداء الموظفين.

كل شركة أو منظمة لديها تحديات في تحقيق الأهداف التنظيمية. حيث تقوم الشركة بتحسين الموارد البشرية التي سيتم إدارتها. لا يمكن فصل إدارة الموارد البشرية عن عوامل أداء الموظفين الذين يُتوقع منهم تقديم أداء جيد قدر الإمكان من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية. وهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير المتغيرات من دافعية العمل وبيئة العمل على أداء الموظفين في مكتب Perum Perhutani KPH Ngawi جاوى الشرقية

استخدم هذا البحث نهجا كميًا. وطريقة التحليل المستخدمة في هذا البحث الرباعي الجزئي الأصغر مع جودة تحليل المسار لاختبار البيانات الملائمة، واختبار الفرضيات، باستخدام أخذ العينات الاحتمالية مع نهج أخذ العينات العشوائية البسيطة. وتم الحصول على المجتمع والعينة في هذا البحث باستخدام معادلة سولفين المكونة من 80 موظفًا. وأما جمع البيانات بالملاحظة والتوثيق والمقابلات (الاستبيانات).

أما نتائج هذا البحث هي أن (1) تحفيز العمل له تأثير إيجابي على أداء موظفي Perum Perhutani KPH Ngawi جاوى الشرقية، وهذا يثبت أن تحفيز الموظفين العالي يساعد على تحسين أداء الموظفين أفضل. (2) بيئة العمل لها تأثير إيجابي على أداء موظفي Perum Perhutani KPH Ngawi جاوى الشرقية. وتظهر نتائج هذا البحث أن بيئة العمل المواتية ستوفر شعورا بالأمان والراحة للموظفين بحيث تعمل على تحسين أداء الموظفين.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan perlu mampu mengoptimalkan sumber daya manusia dan cara pengelolaannya. Manajemen sumber daya manusia tidak dapat berjalan tanpa karyawan, dan mereka ingin karyawan bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Perusahaan Umum Kehutanan Negara atau biasa disingkat menjadi Perum Perhutani, adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak dalam bidang kehutanan. Untuk mendukung kegiatan bisnisnya, hingga akhir tahun 2020, perusahaan ini memiliki tiga kantor divisi regional, yakni di Bandung, Semarang, dan Surabaya. Perusahaan ini juga memiliki pusat pendidikan dan pengembangan pegawai di Madiun serta pusat penelitian dan pengembangan kehutanan di Cepu.

Perusahaan ini memulai sejarahnya pada tahun 1897 saat pemerintah Hindia Belanda membentuk Jawatan Kehutanan untuk mengelola hutan. Pada tahun 1930, pengelolaan hutan diserahkan ke Djatibedrijf (perusahaan jati). Pada tahun 1940, pengelolaan hutan jati di Jawa dan Madura dikembalikan ke Jawatan Kehutanan. Pada tahun 1942, di masa pendudukan Jepang, nama Jawatan Kehutanan diubah menjadi Ringyo Tyuoo Zimusyo (Jepang: 林業中央事務所, ringyō chūō jimusho). Setelah Indonesia merdeka, seluruh hak, kewajiban, tanggung jawab, dan kewenangan pengelolaan hutan di Jawa dan Madura diserahkan ke Jawatan Kehutanan. Pada tahun 1961, pemerintah Indonesia mendirikan sejumlah Perusahaan Kehutanan Negara, masing-masing untuk mengelola hutan yang terletak di satu provinsi. Pada tahun 1972, Perusahaan Kehutanan Negara Jawa Timur dan Perusahaan Kehutanan Negara Jawa Tengah digabung untuk membentuk perusahaan ini dengan nama "Perusahaan Umum Kehutanan Negara".

Pada tahun 1978, wilayah kerja perusahaan ini diperluas, sehingga juga meliputi hutan yang terletak di Jawa Barat. Pada tahun 2001, status perusahaan ini diubah menjadi persero, namun pada tahun 2003, status perusahaan ini kembali

diubah menjadi perusahaan umum. Pada tahun 2014, perusahaan ini ditunjuk sebagai induk holding BUMN kehutanan, yang beranggotakan Inhutani I, Inhutani II, Inhutani III, Inhutani IV, dan Inhutani V. Pada tahun 2022, perusahaan ini menggabungkan Inhutani II dan Inhutani III ke dalam Inhutani I, serta menggabungkan Inhutani IV dan Perhutani Anugerah Kimia ke dalam Inhutani V. Melalui penggabungan tersebut, Inhutani I difokuskan pada produksi kayu bulat, olahan kayu, dan biomassa, serta pengembangan proyek-proyek berbasis alam atau perdagangan karbon. Sementara Inhutani V difokuskan pada produksi gondorukem, terpentin, dan turunannya.

Wilayah kerja Perhutani meliputi seluruh Kawasan Hutan Negara yang terbagi menjadi 3 divisi yaitu di Provinsi Jawa Tengah, Jawa Timur, Jawa Barat dan Banten, kecuali kawasan hutan konservasi. Setelah transformasi yang dilakukan aktif pada tahun 2010, Perhutani kini membagi unit organisasinya kedalam 2 divisi, diantaranya Divisi Bisnis dan Divisi Regional. Masing-masing unit dipimpin oleh Kepala Divisi. Berikut rincian pembagian divisi Perhutani.

Divisi Regional dibagi menjadi 3 divisi, yakni Divisi Regional Jawa Barat dan Banten, Divisi Regional Jawa Timur, dan Divisi Regional Jawa Tengah. Terdapat total 57 Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH), 13 Seksi Perencanaan Hutan Wilayah (PHW), 437 Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH), dan 1592 Resort Pemangkuan Hutan (RPH).

Divisi Regional Perhutani Jawa Timur

Tabel 1.1

| Jumlah KPH | KPH | Jumlah SPH/PHW | SPH/PHW | Jumlah BKPH dan RPH |
|------------|---|----------------|---|-------------------------------|
| 23 | KPH Banyuwangi Barat, KPH Banyuwangi Selatan, KPH Banyuwangi Utara, KPH Probolinggo, KPH Saradan, KPH Tuban, KPH Blitar, KPH Bojonegoro, KPH Bondowoso, KPH Jatirogo, KPH Jember, KPH Jombang, | 5 | PHW I BOJONEGORO, PHW II MADIUN, PHW III JOMBANG, PHW IV MALANG, PHW V JEMBER. | 196 BKPH dan 693 RPH |

| | | | |
|---|--|--|--|
| KPH Kediri, KPH Lawu dan sekitarnya, KPH Madiun, KPH Madura, KPH Malang, KPH Mojokerto, KPH Nganjuk, KPH Ngawi, KPH Padangan, KPH Parengan, KPH Pasuruan. | | | |
|---|--|--|--|

Divisi Bisnis dibagi menjadi 5 divisi, yakni Divisi Komersial Kayu, Divisi Industri Kayu, Divisi Gondorukem, Terpentin, Derivat, dan Minyak Kayu Putih, Divisi Wisata dan Agribisnis, dan Divisi Pengelolaan dan Pengembangan Aset. Terdapat total 17 Kesatuan Bisnis Mandiri (KBM), 8 Pabrik Gondorukem dan Terpentin (PGT), 1 Pabrik Derivat Gondorukem Terpentin (PDGT), 3 Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP), dan 4 Industri Kayu (IK).

Divisi Bisnis

Tabel 1.2

| Unit Kerja | Unit | Keterangan |
|---|---------------------------|---|
| Kesatuan Bisnis Mandiri | 7 KBM | 3 KBM Pasuruan Jawa Timur, 1 KBM Industri Kayu Jawa Timur, 1 KBM Non Industri Jawa Timur, 1 KBM Agroforestry Jawa Timur, 1 KBM Jasa Lingkungan dan Produksi Jawa Timur. |
| Komersil Kayu | 3 Komersil Kayu | |
| Industri Kayu | | IK Gresik Jawa Timur, Perhutani Plywood Industry (PPI) Kediri, Jawa Timur. |
| Gondorukem, Terpentin, Derivat, dan Minyak Kayu Putih | 8 PGT 1 PDGT 3 PMKP | PGT Ponorogo, PGT Trenggalek, PGT Jember, PMKP Sukun, PMKP Jatim Unggul. |
| Wisata dan Agribisnis | 639 Objek Wisata | |
| Pengelolaan dan Pengembangan Aset | 3 PPA | |

Selain itu, Perhutani juga memiliki Perhutani Forestry Institute (PeFI), yang merupakan penggabungan dari Pusat Penelitian dan Pengembangan SDH (Puslitbang) Cepu dengan Pusat Pendidikan dan Pengembangan (Pusdikbang) Madiun atau Perhutani Corporate University (Corpu) yang bertujuan untuk mengintegrasikan fungsi perusahaan dalam peningkatan kapabilitas, kompetensi & kerja sama strategis serta partisipasi & akses global.

Perhutani juga memiliki 4 anak perusahaan dan 1 pabrik sagu, yaitu PT Inhutani I, PT Inhutani V, PT Palawi Risorsis (sebelumnya bernama PT Perhutani Alam Wisata) yang menangani usaha wisata, PT Bakti Usaha Menanam Nusantara Hijau Lestari (BUMN HL), dan pabrik sagu di Distrik Kais, Kabupaten Sorong Selatan, Papua Barat.

Selain dari bisnis kayu, Perhutani juga mendapat penghasilan yang lumayan dari Wisata, seperti yang didapatkan oleh Perhutani Divisi Regional Jawa Barat dan Banten. Pada tahun 2011 mereka mendapatkan penghasilan sebesar Rp.42 miliar (2010: Rp.15 miliar) di mana sebesar Rp.34 miliar diperoleh dari 8 objek wisata unggulan.

Objek wisata unggulan tersebut adalah:

- Kabupaten Bandung: Kawah Putih, Patuha Resort, Pemandian Air Panas Cimanggu, Rancaupas dan Cibolang
- Kabupaten Bogor: Wana Wisata Cilember dan Penangkaran Rusa Cariu
- Kabupaten Subang: Wana Wisata Blanakan

Selain itu Perhutani juga mempunyai agroforestry bekerja sama dengan Pemprov Jawa Barat untuk mengembangkan agroforestry atau kawasan pemanfaatan kehutanan yang terintegrasi di di Jawa Barat. Program ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar kawasan hutan dan upaya penyelamatan DAS di Jabar agar tetap hijau.

Perhutani juga telah merampungkan proyek pabrik sagu di Distrik Kais, Sorong, yang telah dibangun sejak 2013 lalu. Direktur Utama Perhutani Mustoha Iskandar mengatakan, nilai investasi pabrik sagu ini mencapai Rp150 miliar dan menghasilkan pendapatan ke perusahaan Rp100 miliar per tahun. Pabrik sagu terbesar di Papua ini mempekerjakan 40 orang di pabrik dan 400 hingga 600

orang di hutan sagu. Dalam produksinya, Perhutani akan membeli batang sagu seharga Rp 9000 pertual tergantung kualitas pohon tersebut.

Oleh karena itu Perhutani sebagai pengelola hutan harus memiliki kinerja yang baik untuk dapat mengikuti perkembangan untuk bisa menyelesaikan tugas dan wewenangnya dengan baik yaitu dengan menjaga agar pohon tidak ditebangi secara liar dan tidak terjadi kebakaran hutan dibutuhkan organisasi yang baik. Salah satu faktor utama dalam organisasi agar bisa berjalan baik adalah sumber daya manusia karena sebaik-baiknya organisasi dan lengkapnya fasilitas akan buruk jika sumber daya manusia yang menggerakkan buruk. Maka sejalan dengan apa yang diperintahkan oleh pimpinan dan yang tertera pada peraturan yang berlaku karyawan perhutani mampu mengatasi apa yang terjadi yang akan datang.

Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai penggerak sebuah organisasi karena manusia yang mengatur dan menjalankan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia juga dibutuhkan dalam mendorong manajemen organisasi untuk terus menerus mengoptimalkan potensi yang ada dalam skala yang luas dan mengarah untuk tujuan yang ingin dituju oleh suatu organisasi (Afriliansyah et al., 2020). Sumber daya manusia dapat dilihat sebagai seni mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar berfungsi secara efektif dan efisien dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi dan karyawan serta masyarakat (Wulandari & Kusumah, 2021). Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja setiap pegawainya. Suatu organisasi berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan. Selain kinerja karyawan adapula motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Sejalan dengan beberapa pemikiran diatas, kunci keberhasilan dari kinerja KPH Ngawi juga tidak bisa dilepaskan dari pegawai KPH itu sendiri yang memegang andil penting dalam kegiatan KPH untuk kegiatan sehari-hari. Keberhasilan suatu organisasi begitupun sebuah instansi pemerintahan harus saling berkaitan dengan kualitas salah satunya adalah kinerja sumber daya manusia, dalam hal ini sebuah organisasi harus melakukan peningkatan dan mengembangkan kinerja yang ada di organisasi tersebut. Sejalan beberapa penjelasan diatas, tingginya kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada

disuatu organisasi akan meningkatkan suatu produktifitas kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai menyangkut dengan upaya pencapaian tujuan dari sebuah organisasi. Kinerja bisa dikatakan sebagai hasil kerja para pegawai, manajemen, atau organisasi dalam melakukan kegiatan yang merupakan sebuah kewajiban mereka dalam mencapai tujuan Bersama (Afriliansyah et, al., 2020).

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya lingkungan kerja, etos kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sejalan dengan pemikiran Siagian, 2005 dalam penelitian (Wulandari & Kusumah. 2021) yang menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja, disiplin kerja komunikasi serta factor lainnya. Selain itu, kinerja karyawan menurut (Mathis dan Jackson, 2002) adalah apa yang mempengaruhi kontribusinya terhadap organisasi, termasuk kuantitas dan kualitas hasil, waktu produksi, partisipasi dalam kerja dan sikap kooperatif. Dengan terpenuhinya beberapa faktor diatas akan menjadi penentu dalam keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja menurut Maslow pada tahun 1970 adalah motivasi internal yang memotivasi orang untuk melakukan sesuatu atau berusaha memuaskan kebutuhannya. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bertujuan untuk memuaskan kebutuhan yang diinginkan. Menurut Chung dan Meggison dalam Irham Fahmi (2014:107) (menyatakan bahwa “motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengajar suatu tujuan motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan). Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi yang tinggi harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan sekalipun yang mana setiap organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi yang akan membantu organisasi untuk berkembang dan mencapai tujuan. Motivasi kerja dapat terbentuk dari sikap pegawai dalam

menghadapi situasi kerja di organisasi atau instansi pemerintahan (Apriansyah et al., 2021).

Motivasi kerja dalam instansi BUMN salah satunya Perum Pehutani (KPH Ngawi) juga sangat diperlukan untuk menunjang keberhasilan tugas dan wewenang KPH Ngawi sebagai penjaga hutan di Indonesia ini. Pegawai KPH ngawi dituntut untuk mempunyai kesadaran dan tanggung jawab atas semangat motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Motivasi kerja yang dilakukan pegawai dari pengamatan yaitu adalah seperti menjalankan tugasnya tepat waktu, terkadang dengan komitmen yang tinggi hingga bukan hari kerja tetap melakukan pekerjaan dengan mendatangi dan mengecek hutan didaerah tersebut atau juga mendatangi warga dengan melakukan sosialisasi agar tidak melakukan pencurian kayu. Motivasi yang ada di dalam diri karyawan perhutani KPH Ngawi akan menambah kinerja yang lebih baik dikemudian hari.

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. 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 (Sedarmayanti, (2001:122). Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif serta rasa nyaman yang dirasakan para pegawai dapat menimbulkan kepercayaan sehingga pegawai ingin memberikan yang terbaik bagi instansi. Lingkungan kerja merupakan konsep sistem yang dinamis yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu instansi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan pengaruh positif terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, dan sebaliknya iklim kerja yang tidak kondusif dapat menghambat laju dalam mencapai tujuannya. Dan

lingkungan pekerjaan yang kurang mendukung juga akan menghambat kinerja pegawai KPH Ngawi.

Menurut Roynaldi Arista dalam penelitiannya yang menguji dan mencari tahu apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menjelaskan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KPH mempunyai kewajiban bertugas yang sangat penting untuk melaksanakan perencanaan kehutanan, pengelolaan hutan, penelitian dan pengembangan, serta pemanfaatan hutan. Diantara Kesatuan Pemangku Hutan (KPH) yang ada di Jawa Timur terdapat KPH Ngawi yang terletak di Kabupaten Ngawi, Provinsi Jawa Timur dan masuk Perencanaan Hutan Wilayah (PHW) Madiun II.

Disini pegawai Perum Perhutani KPH Ngawi mempunyai tolak ukur dalam mewujudkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002). Dan menumbuhkan motivasi kerja atau semangat bekerja yang berada di lingkungan kerja KPH Ngawi. Berdasarkan latar belakang, fenomena dan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan, maka peneliti ini akan mengkaji tentang “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan”.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KPH Ngawi ?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KPH Ngawi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditarik tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KPH Ngawi.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KPH Ngawi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan informasi untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KPH Ngawi.
2. Bagi pegawai Perhutani KPH Ngawi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur untuk meningkatkan kinerja.
3. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan bisa menjadi tambahan informasi maupun referensi bagi peneliti tentang hubungan motivasi kerja pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor KPH Ngawi.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari referensi atau acuan. Selain itu, penelitian terdahulu berupaya untuk membandingkan penelitian yang akan dilaksanakan dengan penelitian sebelumnya dan mengembangkan analisis, disamping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memosisikan penelitian serta menunjukkan orisinalitas dari penelitian. Berikut terdapat beberapa penelitian yang berkaitan dengan variabel yang akan diteliti yakni pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang disajikan pada tabel 2.1 sebagai berikut.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Variabel | Metode | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|---|
| 1 | Siti Maisarah Hasibuan, et al. (2018). | Pengaruh Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja (Y). | Uji t, uji F, Koefisien determinasi. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. |
| 2 | Jus Samuel Sihotang (2020). | Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y). | Uji validitas, uji reabilitas, analisis linier berganda. | Hasil penelitian menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung. |
| 3 | Zul Afni Idra, et al. (2020) | Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (Y), Kinerja (Z). | Uji validitas, uji reabilitas, linier berganda. | Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan |

| | | | | |
|---|---|--|---|---|
| | | | | memberikan pengaruh yang signifikan sebagai variabel interferensi antara motivasi dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan sebagai variabel interferensi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. |
| 4 | Ratna Laraswati, et al. (2020). | Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y). | Uji t, uji F, dan koefisien determinasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dinilai baik dan lingkungan kerja dinilai baik. Secara simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bivak Outdoor Equipment Bandung. |
| 5 | Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo, et al. (2021). | Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y). | Uji validitas, uji reabilitas, dan analisis linier berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Ibunda, dan secara parsial variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Valentino Tangkau, et al. (2021). | Budaya Kerja (X1), Motivasi Berprestasi (X2), Kreativitas (Y). | Uji validitas, Uji reliabilitas, analisis regresi berganda. | Hasil penelitian mengungkapkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai Unima. Motivasi berprestasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pegawai Unima. Budaya kerja dan motivasi berprestasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan Unima. |
| 7 | Megalia Riane Kaseger, et al. (2021) | Budaya Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja (Y). | Uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi berganda | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unima, (2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Unima, (3) budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Unima. |
| 8 | Mehalia Rusia, et al. (2022) | Penghargaan Diri (X1), Motivasi Kerja (X2), Pekerjaan (Y). | Uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi berganda | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara harga diri dan kebutuhan akan kekuasaan (kepemimpinan) pada pegawai organisasi negara telah dikonfirmasi. menghasilkan pengaruh positif antara harga diri dan kebutuhan eksistensi (subsisten) pegawai dalam organisasi negara. Kemudian membuktikan bahwa terdapat korelasi positif antara harga diri dengan kebutuhan berafiliasi (hubungan) pada pegawai organisasi negara. |
| 9 | Okni Livia Ningsih, et al. (2022) | Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y). | Uji validitas, uji reabilitas, uji t, uji f, analisis regresi linier. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja |

| | | | | |
|----|--------------------------------|--|--|--|
| | | | | karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru. |
| 10 | Dedy Kurnianto, et al. (2022) | Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (X3), Lingkungan Kerja (X4), Kinerja (Y). | Uji t, uji F, analisis regresi linier. | Hasil analisis didapatkan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan besaran pengaruh secara bersama-sama sebesar 0,604. Untuk variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui variabel Organizational Citizenship Behavior. |
| 11 | Dio Saputra, et al. (2023) | Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y). | Uji validitas, Uji reabilitas, uji t, uji f, analisis regresi linier berganda. | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di terima dan lingkungan kerja diterima. |
| 12 | Yos Soejarminto, et al. (2023) | Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y). | Uji validitas, Uji reabilitas, analisis regresi linier berganda. | Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama sama sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %. |

Sumber; Penelitian Terdahulu (2024)

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut (Anika, et al. 2022), sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia secara umum terdiri dari dua yaitu yang pertama adalah SDM makro merupakan jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah sedangkan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.

Jadi sumber daya manusia merupakan individu yang menjadi penggerak sebuah perusahaan atau instansi, dan selama menjadi penggerak atau asset perusahaan tersebut diperlukan pengembangan di dalamnya dengan melakukan

pelatihan dan lain sebagainya. Sumber daya manusia sendiri ada dua pengertian yakni mikro dan makro. Sumber daya manusia mikro adalah individu yang bekerja untuk suatu perusahaan atau instansi, sedangkan sumber daya manusia makro merupakan semua individu yang ada di suatu negara yang sudah memasuki usia kerja.

Sumber daya manusia juga dijelaskan dalam islam yaitu terdapat di Al-Qur'an Surat Al-Hasyr ayat 18:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (سورة الحشر: 18).

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah. Sungguh, Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Awal dari sumber daya manusia yang produktif adalah setiap dari individu hendaknya memperhatikan dirinya sendiri dalam menghadapi hari akhir atau hari esok. Ayat ini membri pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa yang akan datang. Sejalan dengan sumber daya manusia, ini akan menjadi penting karena setiap sumber daya manusia yang menjalankan seperti anjuran diayat tersebut akan bekerja dengan produktif dan ayat tersebut akan menjadi pedoman untuk kegiatan, target kedepan, hasil dalam mencapai target dimasa yang akan datang dan bisa berjalan lancar dan tertib.

Sumber daya manusia juga dijelaskan dalam hadist Rasulullah SAW dalam suatu riwayat yang berbunyi:

عَنْ عَمْرِو بْنِ الْعَاصِ يَقُولُ قَالَ لِي رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ يَا عَمْرُ وَنِعْمًا بِالْمَالِ الصَّالِحِ لِلرَّجُلِ الصَّالِحِ (رواه أحمد بن حنبل).

Artinya: Diriwayatkan dari 'Amru bin al-'Ash: “Sesungguhnya Rasulullah SAW pernah berkata kepadaku: Wahai 'Amr, alangkah baiknya harta (itu berada) di tangan laki-laki yang baik.” (HR Ahmad bin Hambal).

Hadist Rasulullah diatas menjelaskan kewajiban daam memeberikan amanah kepada orang memiliki kemampuan dalam menjalankan amanah atau pekerjaan. Amanah yang diwajibkan diberikan atau disampaikan dapat berupa pelatihan dan pengembangan kepada yang memiliki kemampuan (karyawan).

Jika amanah tersebut tidak diberikan kepada yang ahli maka organisasi tersebut akan mengalami kemunduran dan tidak berkembang. Jadi sumber daya manusia (karyawan) ditempatkan ditempat dimana pegawai tersebut mempunyai kemampuan dalam menguasai amanah (pekerjaan) sehingga tepat dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila di dalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya pula apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Robbins dalam (Risky et al., 2019) yaitu mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas, yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan.

Hustia (2020) menurut Edy motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Rivai dan Sagala dalam (Kiki, 2020), menyatakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai

tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Jadi berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kebutuhan pokok manusia dan sebagai insentif yang diharapkan memenuhi kebutuhan pokok yang diinginkan, sehingga jika kebutuhan itu ada akan berakibat pada kesuksesan terhadap suatu kegiatan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha agar pekerjaannya dapat terselesaikan dengan sebaik-baiknya.

2.2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Dessler dalam (Risky et al., 2019) manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti:

1. Fisiologis: didalamnya memuat rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan rumah) serta kebutuhan jasmani lainnya.
2. Keamanan: Yaitu keselamatan dan perlindungan dari kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: Yaitu memuat kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: Yaitu memuat penghormatan diri adalah harga diri, otonomi dan prestasi juga factor penghormatan dari luar yaitu status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi Diri: Yaitu dorongan dalam menjadi sesuatu sesuai ambisi yang ingin dicapai yaitu pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.2.2.3 Motivasi Kerja dalam islam

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, motivasi kerja merupakan sebuah dorongan baik dalam diri maupun luar untuk memenuhi kebutuhan sebagai tujuan, di dalam Al-Qur'an juga menyuruh dan memotivasi untuk bekerja, karena dalam bekerja manusia akan mempunyai penghasilan dan bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 111:

﴿ إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةُ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْبَةِ وَالْإِنجِيلِ

وَالْفُرَانَ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِّبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۗ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ (سورة التوبة: 111).

Artinya: *Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.*

Motivasi juga dijelaskan dalam hadist nabi yang berbunyi:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ (رواه البخاري).

Artinya: *“Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri.”* (HR. Bukhari).

Ayat di atas menjelaskan semakin kita meningkatkan kinerja kita sebaik dan semaksimal mungkin maka semakin banyak balasan yang baik yang setimpal kita dapatkan dari apa yang telah kita usahakan.

Tafsir Ibnu Katsir menjelaskan, Muhammad ibnu Ka‘b Al-Qurazi dan lain-lainnya mengatakan bahwa Abdullah ibnu Rawwahah r.a. pernah berkata kepada Rasulullah Saw. dalam malam ‘Aqabah, “Berilah persyaratan bagi Tuhanmu dan bagi dirimu sesuka hatimu.” Maka Rasulullah Saw. menjawab dengan kata-kata ini: Aku menjadikan syarat bagi Tuhanku agar kalian menyembah-Nya dan tidak menyekutukan-Nya. Dan untukku, tolong bela aku dengan cara yang sama seperti kalian membela diri dan harta benda kalian. Mereka (para sahabat) bertanya, “Apakah yang akan kami peroleh jika kami mengerjakan hal tersebut?” Rasulullah Saw. menjawab, “Surga.” Mereka berkata, “Jual beli yang menguntungkan, kami tidak akan mundur dan tidak akan mengundurkan diri.” Lalu turunlah firmanNya: Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin, diri. (At-Taubah: 111), hingga akhir ayat.

Asbabun Nuzul Ayat ini turun mengenai Baiat Aqabah Al-Kubra pada tahun ke-13 kenabian. Tahun itu, sekelompok kaum Anshar datang dengan jundah yang lebih banyak dari sebelumnya, yaitu 70 orang berbaiat kepada

Rasulullah Shalallahu „alaihi wasallam untuk selalu membela dan berkurban baginya.

Tafsir ini yang saya lihat dari rujukan jurnal tafsir ayat-ayat tentang motivasi mengatakan bahwa Allah Swt. memberitahukan bahwa Dia membeli dari hamba-hambaNya yang beriman, diri dan harta benda mereka yang telah mereka korbankan di jalan Allah dengan surga. Hal ini termasuk karunia dan kemurahan serta kebajikan-Nya kepada mereka. Karena sesungguhnya Allah telah menerima apa yang telah dikorbankan oleh hamba-hamba-Nya yang taat kepada-Nya, lalu menukarnya dengan pahala yang ada di sisi-Nya dari karunia-Nya. AlHasan Al-Basri dan Qatadah mengatakan, “Mereka yang berjihad di jalan Allah, demi Allah, telah berjual beli kepada Allah, lalu Allah memahalkan harganya.” Syamr ibnu Atiyyah mengatakan, “Tiada seorang muslim pun melainkan pada lehernya terkalungkan baiat kepada Allah yang harus ia tunaikan atau ia mati dalam keadaan tidak menunaikannya.” Kemudian Syamr ibnu Atiyyah membaca ayat ini. Karena itulah maka dikatakan bahwa barang siapa yang berangkat di jalan Allah, berarti dia telah berbaiat kepada Allah. Dengan kata lain, Dia menerima transaksinya dan akan memenuhi balasannya, Abdurrahman (2015:5).

(Mardiana & Saleh, 2021) Motivasi kerja dalam Islam adalah kegiatan yang bertujuan mencari nafkah dan hal tersebut merupakan bagian dari ibadah. Motivasi kerja dalam Islam bukan bertujuan untuk hidup bermewah-mewahan dan juga bukan untuk status, atau lebih mengejar kekayaan dengan segala cara. Akan tetapi bekerja untuk ibadah yang bertujuan untuk mencari nafkah merupakan hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Rizal, 2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya

baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Hal ini senada dengan (Wursanto) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai. Selain itu, tergantung pada kondisi lingkungan kerja, seseorang dianggap baik atau pantas untuk dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menurut (Andi et al., 2022) Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai.

Menurut (Ikmal Buana) Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja aktivitas pegawai. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang memotivasi sehingga akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, maka lingkungan kerja yang kondusif juga akan memberikan rasa aman dan nyaman kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efektif dan efisiensi.

Menurut Sedarmayanti (2012), secara umum terdapat dua (2) jenis lingkungan kerja teratas, yaitu:

1. Kondisi kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada setiap keadaan kerja yang mungkin memiliki dampak langsung atau tidak langsung pada karyawan. Lingkungan kerja fisik diklasifikasikan menjadi dua jenis: 1) Lingkungan yang secara langsung terkait dengan personel (misalnya, komputer, UPS, printer, meja, kursi, dll.). 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, yang juga dikenal sebagai lingkungan kerja, yang mempengaruhi kondisi manusia seperti suhu, kelembaban, sirkulasi udara, cahaya, kebisingan, getaran mesin sekolah, tempat parkir, aroma yang tidak sedap, dan warna.
2. Ruang kerja non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik mencakup semua hal yang berkaitan dengan hubungan di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, atasan, atau rekan kerja itu sendiri.

Jadi, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi agen dan mempengaruhinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan di bidangnya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan keadaan dan tempat seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

2.2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito menilai lingkungan kerja berdasarkan faktor-faktor berikut:

1. Menjalin hubungan yang positif dengan rekan kerja. Bagaimanapun juga, berkomunikasi dengan rekan kerja tidak hanya meningkatkan lingkungan kerja tetapi juga menjamin efisiensi kerja. Banyak ide bagus yang sering kali lahir dari pertemuan positif dengan rekan kerja. Selain itu, evaluasi prestasi modern tidak hanya berfokus pada kecerdasan dan bakat individu. Kapasitas mereka untuk berkolaborasi dalam lingkungan tim juga sangat penting. Karyawan dapat mentolerir keadaan fisik yang tidak sesuai selama lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan..
2. Hubungan antar rekan kerja Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Hubungan yang sehat di antara rekan kerja merupakan salah satu aspek yang dapat menginspirasi karyawan untuk bertahan di sebuah perusahaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel seperti hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
3. Ketersediaan fasilitas tempat kerja. Untuk menghasilkan pekerja yang dapat berkontribusi pada perusahaan, Anda dapat memulai dengan memberikan pelatihan, meningkatkan keterampilan, memindahkan orang ke divisi yang berbeda, atau bahkan memberhentikan karyawan yang berkinerja buruk. Hal ini menandakan bahwa peralatan yang digunakan berkontribusi terhadap kelancaran tugas. Terdapat fasilitas kerja yang lengkap.

2.2.3.3 Lingkungan Kerja dalam Islam

Lingkungan kerja yang islami adalah adanya individu-individu yang saling mengisi dan melengkapi satu sama lain berdasarkan tugas masing-masing

dalam menjaga alam (lingkungan) dan hewan-hewan lain yang diciptakan oleh Allah SWT. Al-Qur'an Surat Al-Qasas Ayat 77 membahas tentang lingkungan kerja dalam Islam :

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ
(سورة القصص: 77).

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*”

Penggalan surat itu menjelaskan perintah seorang manusia yang tidak hanya beribadah tetapi juga diperbolehkan mencari harta benda ataupun kebahagiaan dunia selama masih dalam kaidah Islami. Dalam hal ini lingkungan kerja berarti segala hal yang memengaruhi manusia baik secara psikis (ibadah) juga secara fisik ataupun nyata adanya. Pada ayat ini, Allah menerangkan empat macam nasihat dan petunjuk yang ditujukan kepada Karun oleh kaumnya. Orang yang mengamalkan nasihat dan petunjuk itu akan memperoleh kesejahteraan di dunia dan akhirat.

1. Orang yang dianugerahi oleh Allah kekayaan yang berlimpah ruah, perbendaharaan harta yang bertumpuk-tumpuk, serta nikmat yang banyak, hendaklah ia memanfaatkan di jalan Allah, patuh dan taat pada perintah-Nya, mendekatkan diri kepada-Nya untuk memperoleh pahala sebanyak-banyaknya di dunia dan akhirat. Sabda Nabi saw: Manfaatkan yang lima sebelum datang (lawannya) yang lima; mudamu sebelum tuamu, sehatmu sebelum sakitmu, kayamu sebelum miskinmu, waktu senggangmu sebelum kesibukanmu dan hidupmu sebelum matimu. (Riwayat al-Baihaqi dari Ibnu 'Abbas).
2. Setiap orang dipersilakan untuk tidak meninggalkan sama sekali kesenangan dunia baik berupa makanan, minuman, pakaian, serta kesenangan-kesenangan yang lain sepanjang tidak bertentangan dengan ajaran yang telah digariskan oleh Allah. Baik Allah, diri sendiri, maupun keluarga, mempunyai hak atas seseorang yang harus dilaksanakannya.

Sabda Nabi Muhammad: Kerjakanlah seperti kerjanya orang yang mengira akan hidup selamanya. Dan waspadalah seperti akan mati besok. (Riwayat al-Baihaqi dari Ibnu 'Umar)

3. Setiap orang harus berbuat baik sebagaimana Allah berbuat baik kepadanya, misalnya membantu orang-orang yang memerlukan, menyambung tali silaturahmi, dan lain sebagainya.
4. Setiap orang dilarang berbuat jahat di bumi dan merugikan makhluk lain karena Allah tidak menyukai orang yang berbuat jahat.

عَنْ سَعْدِ بْنِ أَبِي وَقَّاصٍ عَنْ أَبِيهِ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ
 إِنَّ اللَّهَ طَيِّبٌ يُحِبُّ الطَّيِّبَ نَظِيفٌ يُحِبُّ النَّظَافَةَ كَرِيمٌ يُحِبُّ الْكَرَمَ
 جَوَادٌ يُحِبُّ الْجَوَادَ فَتَنَظَّفُوا أَفْنَيْتِكُمْ (رواه الترمذي).

Artinya: “*Sesungguhnya Allah Ta’ala itu baik (dan) menyukai kebaikan, bersih (dan) menyukai kebersihan, mulia (dan) menyukai kemuliaan, bagus (dan) menyukai kebagusan. Oleh sebab itu, bersihkanlah lingkunganmu*” (HR. Tirmidzi).

Hukum-hukum sang pencipta begitu luhur, indah, dan tepat yang tidak hanya mencakup peraturan untuk orang lain, tetapi juga untuk lingkungan sekitar untuk bekerja dan membantu makhluk-makhluk ciptaan Allah SWT yang membutuhkan. Karena lingkungan kerja Islam merupakan satu kesatuan yang terhubung dengan manusia dan Allah SWT yang menciptakan alam. Alam merepresentasikan Allah SWT, pencipta lingkungan. Realitas alam ini dibangun dengan alasan yang pasti, bukan karena kebetulan atau untuk kesenangan. Lingkungan hidup ada dan beroperasi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, yang dikenal sebagai hukum Allah (sunatullah).

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja

Mardiana & Saleh (2021) Kinerja merupakan hasil kerja yang dilihat melalui kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai tugas yang diberikan.

Menurut (Yantika et al., 2018) Kinerja adalah hasil atau prestasi seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawabnya. Tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan juga memengaruhi kinerja.

Menurut Moeheriono dalam (Roynaldi 2020) Kinerja didefinisikan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi. Tingkat pencapaian ini dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi.

Kinerja karyawan, menurut definisi di atas, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2.2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Sutrisno dalam (Adha et al., 2019) menjelaskan ada indikator dari kinerja yaitu :

1. Kerapian pekerjaan. Tingkat kerapian pekerjaan berdampak pada seberapa sukses seseorang menyelesaikan tugasnya.
2. Jadwal penyelesaian pekerjaan. Menyelesaikan sesuatu tepat waktu dapat meningkatkan nilai orang yang mengerjakannya.
3. Kualitas pekerjaan. Karyawan yang melakukan pekerjaan berkualitas tinggi diharapkan dapat bertanggung jawab atas tindakannya.
4. Beban kerja. Menjaga kapasitas untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal.
5. Menunjukkan pengetahuan kerja. Memahami dan menganalisis secara menyeluruh tugas yang diberikan.

2.2.4.3 Kinerja dalam Islam

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan sesuai dengan tugas yang diberikan, menurut definisi kinerja yang telah

dijelaskan di atas. Dalam surat Al-Jumu'ah Ayat 10, Al-Qur'an juga menjelaskan kinerja.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ (سورة الجمعة: 10).

Artinya: “Apabila salat (Jumat) telah dilaksanakan, bertebaranlah kamu di bumi, carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya agar kamu beruntung”.

Potongan surah itu menerangkan bahwasanya manusia diperbolehkan bertebaran (bekerja) guna mencari apa-apa (karunia Allah) yang diinginkannya dan tidak lengah atasnya, yakni dengan tetap mengingat Allah SWT. Dalam hal ini kinerja berarti segala kegiatan manusia dalam memenuhi kebutuhannya.

Dalam hadist Nabi juga dijelaskan mengenai kinerja yang berbunyi:

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقَنَهُ (رواه الطبراني والبيهقي).

Artinya: Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang-orang yang apabila mengerjakan sesuatu dikerjakannya secara itqan (tepat, terarah, jelas dan lengkap)”. (HR. Thabrani, No: 891, Baihaqi, No: 334).

Hadis ini mengatakan bahwa pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan cara yang tepat, terarah, jelas, dan tuntas dapat membantu perusahaan berkembang dan menjadi lebih baik di masa depan. Seorang pemimpin memiliki peran penting dalam mengarahkan karyawannya agar bekerja lebih baik, serta menilai dan memilih karyawan secara adil dan jujur sesuai dengan standar pekerjaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Munandar (Joni et al., 2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses dimana kebutuhan-kebutuhan mengilhami seseorang untuk terlibat dalam berbagai kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-

tujuan tertentu, jika dipenuhi secara efektif, akan memuaskan keinginan atau hasrat tertentu.

Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afni et al., 2020) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman. Bahwa motivasi kerja menunjukkan semangat kerja pegawai Sekeretariat DPRD Kota Pariaman dalam mencapai hasil yang maksimal pada akhitanya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Sedarmayati (Sunarsi et al. 2020), lingkungan kerja mencakup semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi, serta metode dan pengaturan kerjanya, baik sebagai perorangan maupun kelompok. Menurut Bold Sky, ada beberapa variabel dasar yang dapat menciptakan suasana kantor yang positif, yang memungkinkan sebuah bisnis mencapai produktivitas kerja yang lebih besar.

Hal ini ditegaskan kembali dalam penelitian (Ronal et al., 2019) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka. Lingkungan kerja mencakup semua aspek atau elemen yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi organisasi atau perusahaan dan berdampak pada kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, oleh karena itu lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Pratama (2015) dalam penelitian (Okni et al., 2022), motivasi adalah keinginan untuk bekerja sekeras mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kapasitas upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Jadi, jika organisasi ingin mencapai kinerja yang optimal sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, organisasi harus mendorong orang untuk mencurahkan tenaga dan ide mereka untuk bekerja. Jika manajemen dapat memahami dan mengatasi masalah motivasi, maka organisasi

akan mencapai puncak kinerja karyawan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Motivasi menciptakan kemauan untuk bekerja, dan kinerja meningkat dengan adanya kemauan dan kolaborasi

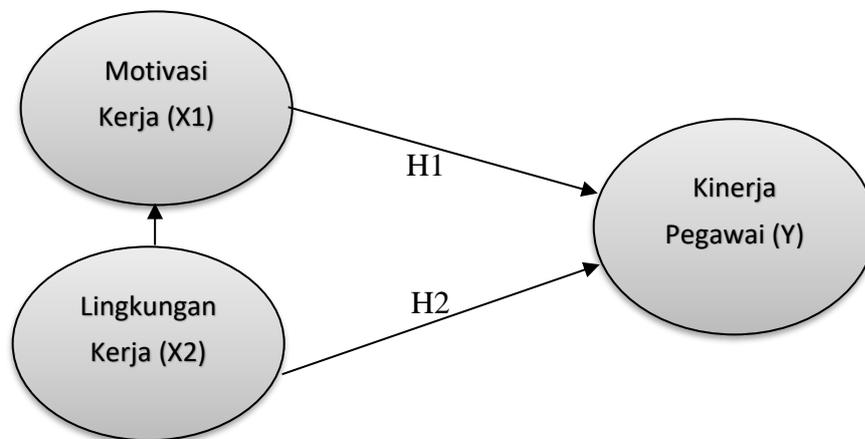
Menurut Aziz (2019), Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan mungkin berdampak pada kemampuannya untuk menyelesaikan tugas. Instansi harus dapat memantau keadaan baik di dalam maupun di luar tempat kerja untuk memastikan bahwa karyawan dapat bekerja dengan mudah dan aman. Manusia melakukan sesuatu dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman dalam lingkungan kerja yang baik atau dapat diterima.

Jadi motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan, yang dikuatkan oleh penelitian oleh Okni et al. Temuan mengungkapkan bahwa uji motivasi kerja secara parsial memiliki dampak yang besar terhadap kinerja staf di Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru berkinerja baik terlepas dari lingkungan kerja mereka. Kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru kemudian secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perhutani KPH Ngawi. Adapun kerangka konseptual yang dapat diilustrasikan berdasarkan model teoritis berikut ini:

Gambar 2.4.1 Kerangka Konseptual yang menjelaskan Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.



2.5 Hipotesis

Hipotesis dapat didefinisikan sebagai pernyataan sementara yang bersifat prediktif mengenai hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Pernyataan ini diajukan untuk menjelaskan dan memprediksi hasil penelitian, namun kebenarannya masih harus diuji secara empiris.

Keterangan : Pengaruh Langsung \longrightarrow

Pengaruh Tidak Langsung :-----

Hipotesis Penelitian :

H1 : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berlandaskan pada filsafat positivisme, penelitian kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2014), bertujuan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dianalisis secara kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2013) menyebutkan bahwa pendekatan asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Dalam pendekatan asosiatif, terdapat tiga bentuk hubungan: hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/timbal balik. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan hubungan kausal. Hubungan kausal meneliti tentang hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Lebih jelas penelitian dengan pendekatan ini memberikan penjelasan tentang pengaruh perubahan variasi nilai dalam sebuah variabel terhadap suatu perubahan variasi pada nilai variabel lain. Dalam penelitian dengan pendekatan kausal variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat (Silalahi, 2009).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur yang berlokasi pada Jalan Yos Sudarso No.10, Margomulyo, Padas, Winong, Margomulyo, Kec. Ngawi, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63281.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diamati dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi adalah sekumpulan atau sekelompok objek yang menjadi masalah sasaran penelitian. Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian kuantitatif,

populasi didefinisikan sebagai keseluruhan objek yang menjadi target penelitian (Asnawi & Masyhuri, 2011). Populasi penelitian ini tergolong populasi terbatas karena jumlahnya terdefinisi dengan jelas, yaitu 400 orang karyawan PT. PERHUTANI KPH Ngawi Jawa Timur. Pemilihan populasi terbatas ini didasarkan pada kemudahan dalam mengidentifikasi dan mengakses data penelitian.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Ekowati (2019) menjelaskan sampel adalah bagian dari sekumpulan objek atau subjek yang memiliki ciri atau karakter tertentu untuk dipelajari. Apabila jumlah populasi relatif besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua jumlah populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari jumlah populasi itu. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar mewakili.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel merupakan proses pengambilan dan pemilihan sebagian dari jumlah populasi, sehingga penggunaan sampel mampu untuk menyamaratakan karakteristik populasi. Karena jumlah populasi yang diteliti relatif tinggi, maka penelitian ini mengambil sampel dari populasi yang ada untuk melakukan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*, sehingga dapat lebih memudahkan peneliti dalam mengambil data. *simple random sampling* merupakan cara pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi diberikan kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel.

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 400 karyawan yang bekerja di Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur, dengan tingkat kesalahan 10% dengan menggunakan rumus dari Slovin.

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

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = batas toleransi kesalahan

Dari populasi yang berjumlah 400 karyawan dengan tingkat kesalahan 10% adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{400}{1+400 (10\%)^2}$$

$$n = \frac{400}{1+400 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{400}{1+400 (0,01)}$$

$$n = \frac{400}{1+4}$$

$$n = \frac{400}{5}$$

$$n = 80$$

Jadi jumlah sampel yang dihasilkan dari rumus slovin adalah 80 karyawan sebagai responden.

3.5 Data dan Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder sebagaimana dijelaskan dibawah:

3.5.1 Data Primer

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menghimpun dan menganalisis data. Sumber data primer diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner. Sesuai dengan Sugiyono (2015), teknik pengumpulan data primer yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah wawancara, angket, dan observasi.

3.5.2 Data Sekunder

Menurut Sujarweni (2015), data sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber tercetak, seperti laporan keuangan perusahaan, publikasi resmi pemerintah, artikel ilmiah, buku teori, jurnal, dan media cetak lainnya. Dalam penelitian ini, data sekunder dihimpun dari laporan keuangan perusahaan, buku-buku referensi, dan jurnal penelitian yang relevan.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam ranah penelitian, terdapat berbagai metode pengumpulan data yang dimanfaatkan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang objektif. Meskipun terdapat keragaman metode penelitian, pada dasarnya semua metode tersebut

memiliki tujuan yang sama, yaitu mengumpulkan data dan informasi yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan penelitian secara objektif. Penelitian ini menggunakan dua metode pengumpulan data, yaitu:

3.6.1 Melalui Kuesioner

Kuesioner, menurut Syahrudin & Salim (2014), adalah instrumen pengumpulan data yang terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis. Instrumen ini dipilih ketika responden memiliki kemampuan dan kemauan untuk menyelesaikannya secara mandiri. Oleh karena itu, kuesioner dianggap sebagai representasi kehadiran peneliti dalam memperoleh data dari responden. Sarwono (2006) mengklasifikasikan kuesioner aktif menjadi empat jenis, yaitu: kuesioner langsung (diberikan dan dijawab secara langsung kepada responden), kuesioner telepon (pertanyaan disampaikan melalui telepon), kuesioner pos (pertanyaan didistribusikan melalui surat), dan kuesioner elektronik (pertanyaan disampaikan melalui email). Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan informasi tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3.6.2 Dokumentasi

Dalam penelitian ini, metode dokumentasi sebagaimana dijelaskan oleh Syahrudin & Salim (2014) diimplementasikan untuk mengumpulkan data yang berbentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, laporan, dan lain sebagainya. Metode ini digunakan sebagai pelengkap metode survei (kuesioner). Sumber data dokumentasi dalam penelitian ini diperoleh dari laporan perusahaan, jurnal, buku, dan teori yang relevan dengan topik penelitian.

3.6.3 Definisi Operasional Variabel

Dalam rangka mengukur dan menentukan variabel penelitian, peneliti perlu membatasi ruang lingkup variabel tersebut melalui definisi operasional. Definisi operasional ini, sebagaimana dijelaskan oleh Syahrudin & Salim (2014), mengacu pada batasan-batasan yang ditetapkan peneliti terhadap variabel penelitiannya. Penelitian ini melibatkan dua jenis variabel, yaitu :

1. Variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)
2. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y)

Dalam penelitian ini, variabel independen didefinisikan sebagai variabel yang memicu atau menyebabkan perubahan pada variabel dependen. Variabel dependen, di sisi lain, merupakan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan yang ditimbulkan oleh variabel independen. Variabel mediasi, dalam konteks ini, berperan sebagai jembatan yang menghubungkan variabel independen dengan variabel dependen yang sedang dianalisis.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

| Variabel | Indikator | Item Pertanyaan | Sumber |
|-----------------------|---|---|------------------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | Fisiologis | Gaji saya dapat memenuhi kebutuhan pokok makan, minum, dan kebutuhan rumah saya | (Maslow & Rambe 2022) |
| | Keamanan | Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan | |
| | Sosial | Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya dalam bekerja. | |
| | Penghargaan | Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan. | |
| | Aktualisasi Diri | Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas dalam bekerja. | |
| Lingkungan Kerja (X2) | Suasana Kerja | Temperatur/suhu di tempat kerja saya dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan | (Sedarmayanti & Wijaya 2017) |
| | Hubungan Rekan Kerja | Hubungan antar unit kerja di perusahaan berjalan dengan harmonis | |
| | Tersedianya Fasilitas Kerja | Fasilitas di tempat kerja memadahi dengan kebutuhan pekerjaan saya | |
| Kinerja Karyawan | Tingkat Kerapian pekerjaan | Saya mampu menjaga kerapian dan kebersihan disaat kerja | (Robbins & Rambe 2022) |
| | Ketepatan Waktu Dalam Menyelesaikan Pekerjaan | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab saya sesuai dengan yang ditentukan | |
| | Kualitas Pekerjaan | Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. | |

| | | | |
|--|-------------------|--|--|
| | Pengetahuan Kerja | Saya melakukan koordinasi dan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama. | |
|--|-------------------|--|--|

3.7 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan mengacu pada Sugiyono (2013), yaitu sebagai kesepakatan yang berfungsi sebagai standar untuk menentukan tingkat perbedaan yang dapat diukur oleh alat ukur. Alat ukur dengan skala ini menghasilkan data kuantitatif. Skala yang dipilih dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang menurut Sugiyono (2013) tepat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, fenomena sosial tersebut telah ditentukan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian. Variabel penelitian kemudian dijabarkan menjadi indikator penelitian menggunakan skala Likert. Indikator ini menjadi dasar penyusunan item instrumen penelitian, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Setiap respons terhadap item instrumen skala Likert diberi nilai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3.2

Nilai Skala *Likert*

| Pernyataan | Nilai |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Netral (N) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono, 2013

3.8 Analisis Data

Upaya sistematis dalam mengkonversi data menjadi informasi bermakna melalui proses analisis data, memungkinkan pemahaman mendalam terhadap karakteristik dan sifat intrinsik data. Hal ini membuka peluang pemanfaatan data untuk menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan (Abdillah & Hartono, 2015). Tujuan utama analisis data meliputi:

1. Statistik deskriptif berperan dalam menjelajahi dan menggambarkan pola yang terkandung dalam suatu kumpulan data. Hal ini umumnya dilakukan melalui penyajian distribusi frekuensi, ukuran tendensi sentral, dan ukuran dispersi. Melalui representasi data statistik ini, karakteristik intrinsik data dapat dipahami dengan lebih mendalam.
2. Proses penarikan kesimpulan atau induksi mengenai karakteristik populasi berdasarkan data sampel merupakan salah satu tujuan utama dalam statistik. Hal ini dilakukan melalui serangkaian langkah, diawali dengan pembentukan dugaan atau hipotesis yang kemudian diuji kebenarannya. Statistik inferensial berperan penting dalam proses ini dengan menyediakan berbagai metode dan alat untuk melakukan estimasi dan generalisasi parameter populasi berdasarkan sampel yang diamati.

3.8.1 Uji Asumsi

3.8.1.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, model regresi yang baik memiliki distribusi data normal.

Salah satu cara melihat normalitas distribusi data adalah menggunakan uji statistik non parametric Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika pada tabel menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, maka hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal sedangkan jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, maka hal ini berarti data tersebut tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018).

3.8.1.2 Uji Linearitas

Analisis hubungan linear antara variabel terikat dan variabel bebas dapat dilakukan melalui uji linearitas (Sugiyono & Susanto, 2015:323). Uji ini, yang dikenal sebagai "test of linearity", bertujuan untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan linear yang signifikan secara statistik. Keputusan mengenai keberadaan hubungan linear ditentukan berdasarkan nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi pada linearity lebih kecil dari atau sama dengan 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel terikat dan variabel bebas terdapat hubungan linear yang signifikan.

3.8.2 Analisis Deskriptif

Supriyanto dan Ekowati (2013:63) mengemukakan bahwa analisis deskriptif merupakan metode analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik data yang diperoleh dari penelitian. Tujuannya adalah untuk memahami secara mendalam variabel penelitian dengan mengklasifikasikan jawaban responden berdasarkan skala Likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban.

3.8.3 Partial Least Square (PLS)

Ghazali (2008) dalam Supriyanto dan Ekowati (2019:43) mengemukakan bahwa Partial Least Square (PLS) merupakan metode statistik yang kuat dengan asumsi minimal. Keunggulan PLS terletak pada kemampuannya menangani data non-normal, di mana indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, dan rasio dapat dikombinasikan dalam satu model. Selain itu, PLS tidak mensyaratkan ukuran sampel minimum, sehingga dapat diterapkan pada berbagai konteks penelitian. Kegunaan PLS meliputi konfirmasi teori dan eksplorasi hubungan antar variabel.

Penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan perangkat lunak WarpPLS 7.0 untuk menganalisis data. Metode PLS, seperti yang dijelaskan oleh Abdillah & Hartono (2015), merupakan teknik statistik multivariat yang memungkinkan analisis hubungan antara variabel dependen dan variabel independen secara simultan.

Berdasarkan Abdillah & Hartono (2015), PLS memiliki beberapa keunggulan, yaitu:

1. Kapasitas Pemodelan Kompleks: PLS mampu menganalisis hubungan antar variabel yang kompleks, dengan melibatkan banyak variabel dependen dan independen.
2. Ketahanan terhadap Multikolinearitas: PLS dapat menangani permasalahan multikolinearitas antar variabel independen dengan lebih baik dibandingkan metode regresi tradisional.

3. Ketahanan terhadap Data Bermasalah: PLS menghasilkan model yang kokoh dan stabil bahkan ketika terdapat data yang tidak normal atau hilang.
4. Pembentukan Variabel Laten Independen: PLS secara langsung menghasilkan variabel laten independen berbasis cross product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi.
5. Fleksibilitas Konstruksi: PLS dapat diterapkan pada konstruk reflektif dan formatif, memberikan keluasaan dalam pemodelan hubungan antar variabel.
6. Efisiensi Sampel Kecil: PLS menghasilkan model yang valid dan reliabel bahkan dengan sampel data yang kecil.
7. Persyaratan Distribusi Data yang Lebih Longgar: PLS tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, sehingga dapat diterapkan pada berbagai jenis data.
8. Kompatibilitas Tipe Skala Data: PLS dapat menangani data dengan tipe skala berbeda, yaitu nominal, ordinal, dan kontinu.

3.8.4 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran, atau yang dikenal sebagai outer model, berperan penting dalam menilai validitas dan reliabilitas suatu model. Melalui proses iterasi algoritma, berbagai parameter model pengukuran dapat diekstrak, seperti validitas konvergen, validitas diskriminan, composite reliability, dan Cronbach's Alpha. Di samping itu, nilai R² juga diperoleh, yang berfungsi sebagai indikator ketepatan model dalam melakukan prediksi (Abdillah & Hartono, 2015).

3.8.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Widha Emil Luthfia (2012;36), validitas merupakan alat ukur yang dipakai untuk menunjukkan suatu tingkat kesahihan maupun kevalidan dalam mengukur sebuah instrumen. Dengan menggunakan teknik korelasi, yaitu dengan membandingkan hasil korelasi R tabel dengan R hitung dengan tingkat signifikansi sebesar 5%.

Menurut Simamora (2002;63), reliabilitas merupakan tingkat dari kehandalan sebuah kuesioner, kuesioner yang reliabel merupakan kuesioner yang

digunakan secara berulang-ulang dan dibagikan kepada lembaga atau kelompok yang sama akan menghasilkan sebuah data yang sama. Dengan membandingkan nilai $\alpha > 0,60$, artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability).

3.8.6 Model Struktural (Inner Model)

Supriyanto dan Maharani (2013) mengemukakan bahwa model inner merupakan spesifikasi hubungan antar variabel laten (model struktural) yang sering disebut "relasi inner". Model ini menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Model inner tidak menghilangkan sifat umum yang diasumsikan, yaitu variabel laten dan variabel manifest memiliki skala zero means dan unit varian sama dengan satu. Oleh karena itu, parameter lokasi dapat dihilangkan dari model.

Model struktural, atau inner model, merepresentasikan hubungan kausal antar variabel laten yang didasarkan pada entitas teoritis (Abdillah & Hartono, 2015). Model ini memiliki peran penting dalam menunjukkan tingkat signifikansi saat menguji hipotesis. Inner model dikategorikan sebagai model struktural yang memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Pengujian inner model dilakukan dengan menggunakan metode uji Path Coefficient, Goodness of fit, dan Uji Hipotesis.

Langkah awal dalam mengevaluasi model struktural adalah memastikan tidak adanya kolinearitas antar konstruk dan menilai kemampuan prediktif model (Sarstedt et al., 2017). Hal ini dilakukan untuk memastikan validitas dan keandalan model dalam menjelaskan hubungan antar variabel.

Selanjutnya, dilakukan pengukuran kemampuan prediktif model dengan menggunakan empat kriteria utama:

1. Koefisien determinasi (R^2): Mengukur proporsi varians total yang dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan varians variabel dependen.
2. Cross-validated redundancy (Q^2): Mengukur kemampuan prediktif model dalam sampel baru yang tidak digunakan dalam pengembangan model. Nilai Q^2 yang tinggi menunjukkan model yang lebih generalizable.

3. Effect size (f^2): Mengukur kekuatan efek variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai f^2 yang tinggi menunjukkan efek yang lebih besar.
4. Path coefficients atau koefisien jalur: Mengukur kekuatan hubungan antar variabel dalam model. Nilai koefisien jalur yang tinggi menunjukkan hubungan yang lebih kuat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Perhutani adalah badan Usaha Milik Negara Republik Indonesia berbentuk perusahaan umum. Demi efektifitas dan efisiensi kinerja dan organisasi, Perhutani memiliki beberapa anak perusahaan yang bertanggung jawab sesuai dengan sektor - sektor kehutanan. Visi dari perusahaan adalah “Menjadi Perusahaan Pengelola Hutan Berkelanjutan dan Bermanfaat Bagi Masyarakat” dan Misi dari perusahaan adalah “Mengelola Sumberdaya Hutan Secara Lestari Peduli Kepada Kepentingan Masyarakat dan Lingkungan Mengoptimalkan Bisnis Kehutanan dengan Prinsip Good Corporate Governance”. Tata nilai yang dipegang oleh perusahaan adalah AKHLAK “Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif”.

Tugas dan Fungsi Perusahaan berdasarkan Maksud dan Tujuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara. Maksud dan tujuan Perusahaan adalah menyelenggarakan usaha yang bertujuan untuk kemanfaatan umum berupa barang dan/atau jasa yang berhubungan dengan Pengelolaan Hutan dan hasil hutan yang berkualitas dengan harga yang terjangkau oleh masyarakat berdasarkan prinsip Pengelolaan Hutan lestari dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 80 responden dengan karakteristik usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang dianalisis berdasarkan tanggapan mereka terhadap kuisisioner Google Form. Deskripsi karakteristik responden tersaji sebagai berikut:

4.1.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah Responden | Presentase |
|--------|------------------|------------|
| 30-40 | 7 | 9% |
| 40-50 | 48 | 60% |
| >50 | 25 | 31% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden berada pada kisaran usia 40-50 tahun dengan 48 responden atau 60% dari jumlah responden. Sedangkan responden pada rentang usia 30-40 tahun sebanyak 7 responden atau 9% dari jumlah responden dan rentang usia > 50 tahun sebanyak 25 responden atau 31% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 40-50 tahun.

4.1.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.2
Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------|------------------|------------|
| Perempuan | 6 | 7,50% |
| Laki-laki | 74 | 92,50% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan analisis data pada Tabel 4.2, teramati bahwa mayoritas responden penelitian ini adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 74 orang (92,50%). Sementara itu, jumlah responden perempuan hanya 6 orang (7,50%). Temuan ini menunjukkan bahwa komposisi karyawan di Perum Perhutani KPH Ngawi didominasi oleh laki-laki dibandingkan dengan perempuan.

4.1.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Responden | Presentase |
|----------------------------|-------------------------|-------------------|
| SMP | 2 | 2,50% |
| SMA | 64 | 80,00% |
| Diploma | 2 | 2,50% |
| Sarjana | 12 | 15,00% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui bahwa pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA dengan jumlah responden 64 karyawan atau 80,00%. Sarjana 12 responden atau 15,00%. SMP dan Diploma sebanyak 2 responden atau masing-masing 2,5% dari keseluruhan responden penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi merupakan lulusan SMA.

4.1.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.4**Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| Lama Bekerja | Jumlah Responden | Presentase |
|---------------------|-------------------------|-------------------|
| 10-20 | 5 | 6,25% |
| 21-30 | 63 | 78,75% |
| >30 | 12 | 15,00% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Analisis tabel 4.4 menunjukkan dominasi responden dengan lama bekerja 21-30 tahun, mencapai 63 orang atau setara dengan 78,75% dari total responden. Kelompok responden ini diikuti oleh mereka yang memiliki lama bekerja 10-20 tahun dengan jumlah 5 orang (6,25%) dan responden dengan lama bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 12 orang (15,00%). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa mayoritas karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi memiliki pengalaman kerja yang tergolong lama, yaitu antara 21 hingga 30 tahun.

4.1.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Gaji

Distribusi karakteristik responden berdasarkan gaji ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5

Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Gaji

| Rentang Gaji | Jumlah Responden | Presentase |
|-----------------------------|------------------|------------|
| Rp1.000.000 – Rp 2.000.000 | 4 | 5% |
| Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000 | 70 | 87,50% |
| >3.000.0000 | 6 | 7,50% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan rentang gaji karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur. 4 responden memiliki gaji dengan rentang Rp1.000.000 – Rp 2.000.000 atau 5% dari total responden. 70 responden memiliki gaji dengan rentang Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000 atau 87,50% dari total responden. 6 karyawan memiliki gaji >Rp3.000.000 atau 7,50% dari total responden. Hasil ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan dengan rentang gaji Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

4.1.2.1 Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja dalam penelitian diukur menggunakan 10 indikator. Berikut distribusi jawaban responden terkait variabel motivasi kerja.

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X1)

| Indikator | STS (1) | | TS (2) | | N (3) | | S (4) | | SS (5) | | Mean |
|-------------|---------|------|--------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X1.1 | 2,00 | 2,50 | 4,00 | 5,00 | 7,00 | 8,70 | 54,00 | 67,50 | 13,00 | 16,20 | 3,93 |
| X1.2 | 1,00 | 1,30 | 1,00 | 1,30 | 4,00 | 5,00 | 52,00 | 65,00 | 22,00 | 27,50 | 4,14 |
| X1.3 | 1,00 | 1,30 | 1,00 | 1,30 | 0,00 | 0,00 | 45,00 | 56,30 | 33,00 | 41,30 | 4,35 |
| X1.4 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 8,00 | 10,00 | 50,00 | 62,50 | 21,00 | 26,20 | 4,19 |
| X1.5 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 4,00 | 5,00 | 55,00 | 68,50 | 20,00 | 25,00 | 4,14 |
| X1.6 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 5,00 | 6,30 | 57,00 | 71,30 | 18,00 | 22,50 | 4,20 |
| X1.7 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 4,00 | 5,00 | 52,00 | 65,00 | 24,00 | 30,00 | 4,21 |
| X1.8 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,50 | 4,00 | 5,00 | 55,00 | 68,50 | 19,00 | 23,80 | 4,16 |
| X1.9 | 1,00 | 1,30 | 0,00 | 0,00 | 5,00 | 6,30 | 52,00 | 65,00 | 22,00 | 27,50 | 4,21 |

| | | | | | | | | | | | |
|-------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|
| X1.10 | 2,00 | 2,50 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,50 | 44,00 | 55,00 | 32,00 | 40,00 | 4,21 |
|-------|------|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|------|

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel motivasi kerja, terlihat 10 indikator memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Dapat dilihat indikator X1.3 dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,35 sedangkan indikator X1.1 memiliki nilai *mean* terendah yaitu 3,93. Namun, keseluruhan indikator masih tergolong sangat baik.

4.1.2.2 Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian diukur menggunakan 7 indikator. Berikut distribusi jawaban responden terkait variabel motivasi kerja.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

| Indikator | STS (1) | | TS (2) | | N (3) | | S (4) | | SS (5) | | Mean |
|-----------|---------|------|--------|------|-------|-------|-------|-------|--------|-------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| X2.1 | 1,00 | 1,30 | 1,00 | 1,30 | 9,00 | 11,30 | 53,00 | 66,30 | 16,00 | 20,00 | 4,16 |
| X2.2 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 5,00 | 6,30 | 55,00 | 68,50 | 19,00 | 23,80 | 4,10 |
| X2.3 | 0,00 | 0,00 | 7,00 | 8,70 | 8,00 | 10,00 | 54,00 | 67,50 | 11,00 | 13,70 | 4,04 |
| X2.4 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 49,00 | 61,30 | 30,00 | 37,50 | 4,13 |
| X2.5 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 3,00 | 3,80 | 59,00 | 73,80 | 17,00 | 21,30 | 4,26 |
| X2.6 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 3,80 | 55,00 | 68,50 | 22,00 | 27,50 | 4,19 |
| X2.7 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,50 | 6,00 | 7,50 | 56,00 | 70,00 | 16,00 | 20,00 | 4,24 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja, terlihat 7 indikator memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Dapat dilihat indikator X2.5 dengan nilai *mean* tertinggi yaitu 4,26 sedangkan indikator X2.3 memiliki nilai *mean* terendah yaitu 4,04. Namun, keseluruhan indikator masih tergolong kriteria sangat baik.

4.1.2.3 Variabel Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan kerja dalam penelitian diukur menggunakan sembilan indikator. Berikut distribusi jawaban responden terkait variabel motivasi kerja.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Indikator | STS (1) | | TS (2) | | N (3) | | S (4) | | SS (5) | | Mean |
|-----------|---------|------|--------|------|-------|------|-------|-------|--------|-------|------|
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | |
| Y1.1 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 3,80 | 57,00 | 71,30 | 20,00 | 25,00 | 4,25 |

| | | | | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| Y1.2 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,50 | 59,00 | 73,80 | 19,00 | 23,80 | 4,10 |
| Y1.3 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 5,00 | 6,30 | 51,00 | 63,70 | 24,00 | 30,00 | 4,24 |
| Y1.4 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 3,80 | 54,00 | 67,50 | 23,00 | 28,70 | 4,18 |
| Y1.5 | 0,00 | 0,00 | 7,00 | 8,80 | 22,00 | 27,50 | 46,00 | 57,50 | 5,00 | 6,30 | 3,81 |
| Y1.6 | 0,00 | 0,00 | 1,00 | 1,30 | 5,00 | 6,30 | 50,00 | 62,50 | 24,00 | 30,00 | 4,23 |
| Y1.7 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,50 | 57,00 | 71,30 | 21,00 | 26,20 | 4,25 |
| Y1.8 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 2,00 | 2,50 | 59,00 | 73,80 | 19,00 | 23,80 | 4,21 |
| Y1.9 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 3,00 | 3,80 | 64,00 | 80,00 | 13,00 | 16,20 | 4,18 |

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja karyawan, terlihat nilai rata-rata yang tergolong tinggi. Nilai rata-rata tertinggi ada pada indikator Y1.1 dan Y1.7 dengan nilai *mean* 4,25 dan *mean* terendah ada pada indikator Y1.5 dengan nilai 3,81. Nilai *mean* menunjukkan penilaian responden pada variabel kinerja karyawan masih dalam rentang yang sangat baik.

4.2 Analisis Data

Penelitian ini melibatkan 80 sampel responden yang dianalisis menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan software WarpPLS 7.0. Metode PLS dengan WarpPLS 7.0 ini mengevaluasi model melalui dua tahap, yaitu evaluasi outer model dan inner model. Evaluasi outer model terdiri dari dua pengujian: uji validitas dan uji reliabilitas, yang berfungsi sebagai uji instrumen data. Pada evaluasi inner model, hubungan antar variabel laten dianalisis untuk memperoleh kesimpulan penelitian. Evaluasi inner model ini meliputi uji path coefficient, goodness of fit, dan uji hipotesis.

4.2.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.1.1 Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen dikaji berdasarkan nilai loading factor pada setiap indikator penelitian. Wijaya (2019) mengemukakan bahwa nilai loading factor diatas 0.70 mengindikasikan validitas indikator. Pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai loading factor antara 0.50-0.60 dapat diterima. Berikut disajikan tabel output combined loading and cross-loading dari masing-masing indikator:

Tabel 4.9
Output Combined Loading and Cross-Loading

| Variabel | Indikator | Loading | P-value | Keterangan |
|-----------------------|-----------|---------|---------|-------------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1 | 0.761 | <0.001 | Valid |
| | X1.2 | 0.770 | <0.001 | Valid |
| | X1.3 | 0.713 | <0.001 | Valid |
| | X1.4 | 0.795 | <0.001 | Valid |
| | X1.5 | 0.777 | <0.001 | Valid |
| | X1.6 | 0.800 | <0.001 | Valid |
| | X1.7 | 0.726 | <0.001 | Valid |
| | X1.8 | 0.741 | <0.001 | Valid |
| | X1.9 | 0.726 | <0.001 | Valid |
| | X1.10 | 0.577 | <0.001 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0.794 | <0.001 | Valid |
| | X2.2 | 0.722 | <0.001 | Valid |
| | X2.3 | 0.717 | <0.001 | Valid |
| | X2.4 | 0.558 | <0.001 | Valid |
| | X2.5 | 0.723 | <0.001 | Valid |
| | X2.6 | 0.717 | <0.001 | Valid |
| | X2.7 | 0.754 | <0.001 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.757 | <0.001 | Valid |
| | Y2 | 0.659 | <0.001 | Valid |
| | Y3 | 0.680 | <0.001 | Valid |
| | Y4 | 0.712 | <0.001 | Valid |
| | Y5 | 0.414 | <0.001 | Tidak Valid |
| | Y6 | 0.759 | <0.001 | Valid |
| | Y7 | 0.828 | <0.001 | Valid |
| | Y8 | 0.861 | <0.001 | Valid |
| | Y9 | 0.845 | <0.001 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan hasil *output combined loading and cross-loading* yang dihasilkan sesuai kriteria yang diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 1 indikator dengan nilai <0,50 sehingga indikator tersebut perlu di keluarkan dari model. Berikut merupakan hasil *output combined loading and cross-loading* setelah indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model:

Tabel 4.10
Output Combined Loading and Cross-Loading

| Variabel | Indikator | Loading | P-value | Keterangan |
|-----------------------|-----------|---------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1 | 0.761 | <0.001 | Valid |
| | X1.2 | 0.770 | <0.001 | Valid |
| | X1.3 | 0.713 | <0.001 | Valid |
| | X1.4 | 0.795 | <0.001 | Valid |
| | X1.5 | 0.777 | <0.001 | Valid |
| | X1.6 | 0.800 | <0.001 | Valid |
| | X1.7 | 0.726 | <0.001 | Valid |
| | X1.8 | 0.741 | <0.001 | Valid |
| | X1.9 | 0.726 | <0.001 | Valid |
| | X1.10 | 0.577 | <0.001 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | 0.794 | <0.001 | Valid |
| | X2.2 | 0.722 | <0.001 | Valid |
| | X2.3 | 0.717 | <0.001 | Valid |
| | X2.4 | 0.558 | <0.001 | Valid |
| | X2.5 | 0.723 | <0.001 | Valid |
| | X2.6 | 0.717 | <0.001 | Valid |
| | X2.7 | 0.754 | <0.001 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | 0.758 | <0.001 | Valid |
| | Y2 | 0.672 | <0.001 | Valid |
| | Y3 | 0.694 | <0.001 | Valid |
| | Y4 | 0.718 | <0.001 | Valid |
| | Y6 | 0.755 | <0.001 | Valid |
| | Y7 | 0.820 | <0.001 | Valid |
| | Y8 | 0.866 | <0.001 | Valid |
| | Y9 | 0.840 | <0.001 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.10 menunjukkan *output combined loading and cross-loading* setelah model yang tidak valid dikeluarkan dari model. Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa keseluruhan indikator memiliki nilai >0,50 sehingga keseluruhan variabel dapat dikatakan valid.

Validitas konvergen instrumen diukur setelah data *output combined loading and cross-loading* memenuhi kriteria yang ditentukan. Pengukuran ini dilakukan dengan menghitung nilai Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE digunakan untuk mengevaluasi konvergensi konstruk, di mana nilai yang dianggap valid adalah $AVE > 0,50$.

Di bawah ini nilai AVE untuk setiap konstruk indikator:

Tabel 4.11
Hasil Average Variance Extracted

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) | Keterangan |
|-----------------------|----------------------------------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0.549 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.512 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.590 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan temuan penelitian, ketiga konstruk penelitian, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, telah terkonfirmasi memiliki validitas konvergen yang memadai. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,50 untuk masing-masing konstruk. Motivasi kerja memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,549, lingkungan kerja sebesar 0,512, dan kinerja karyawan sebesar 0,590. Nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan konvergen antara masing-masing konstruk dengan variabel-variabel indikatornya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ketiga konstruk penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

4.2.1.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas Diskriminan dievaluasi melalui pengukuran cross-loading antar konstruk. Hal ini terpenuhi apabila nilai muatan (loading) konstruk laten dalam memprediksi indikator atau dimensinya lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lain. Konfirmasi terpenuhinya Validitas Diskriminan ditunjukkan dengan nilai korelasi yang lebih besar antara konstruk dan objek penelitian.

Tabel 4.12
Output Nilai Loading Konstruk Laten

| Variabel | Indikator | X1 | X2 | Y | P-value | Keterangan |
|---------------------|-----------|--------------|--------|--------|---------|------------|
| Motivasi Kerja (X1) | X1.1 | 0.761 | 0.444 | -0.595 | <0.001 | Valid |
| | X1.2 | 0.770 | -0.845 | 0.159 | <0.001 | Valid |
| | X1.3 | 0.713 | -0.506 | -0.082 | <0.001 | Valid |
| | X1.4 | 0.795 | -0.740 | 0.405 | <0.001 | Valid |
| | X1.5 | 0.777 | -0.079 | 0.211 | <0.001 | Valid |
| | X1.6 | 0.800 | -0.174 | 0.342 | <0.001 | Valid |
| | X1.7 | 0.726 | 0.293 | 0.250 | <0.001 | Valid |

| | | | | | | |
|-----------------------|-------|--------------|--------------|--------------|--------|-------|
| | X1.8 | 0.741 | -0.170 | 0.276 | <0.001 | Valid |
| | X1.9 | 0.726 | 0.837 | -0.421 | <0.001 | Valid |
| | X1.10 | 0.577 | 1.330 | -0.782 | <0.001 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X2) | X2.1 | -0.350 | 0.794 | -0.515 | <0.001 | Valid |
| | X2.2 | -0.025 | 0.722 | -0.234 | <0.001 | Valid |
| | X2.3 | 0.473 | 0.717 | 0.014 | <0.001 | Valid |
| | X2.4 | 0.784 | 0.558 | 0.199 | <0.001 | Valid |
| | X2.5 | -0.268 | 0.723 | 0.199 | <0.001 | Valid |
| | X2.6 | -0.044 | 0.717 | 0.118 | <0.001 | Valid |
| | X2.7 | -0.340 | 0.754 | 0.302 | <0.001 | Valid |
| Kinerja Karyawan (Y) | Y1 | -0.160 | 0.554 | 0.757 | <0.001 | Valid |
| | Y2 | 0.258 | -0.435 | 0.659 | <0.001 | Valid |
| | Y3 | -0.273 | -0.027 | 0.680 | <0.001 | Valid |
| | Y4 | -0.433 | 0.819 | 0.712 | <0.001 | Valid |
| | Y5 | 0.076 | 0.588 | 0.514 | <0.001 | Valid |
| | Y6 | 0.055 | -0.034 | 0.759 | <0.001 | Valid |
| | Y7 | 0.372 | -0.169 | 0.828 | <0.001 | Valid |
| | Y8 | -0.030 | -0.341 | 0.861 | <0.001 | Valid |
| | Y9 | 0.107 | -0.570 | 0.845 | <0.001 | Valid |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Analisis tahap pertama menunjukkan bahwa seluruh indikator memenuhi kriteria validitas diskriminan yang ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas yang memadai.

4.2.1.3 Uji Reliabilitas

Untuk mengukur tingkat reliabilitas instrumen, dilakukan pengujian reliabilitas dengan menggunakan dua metode, yaitu composite reliability dan cronbach's alpha. Nilai composite reliability yang dianggap memadai adalah minimal 0,60, sedangkan nilai cronbach's alpha minimal 0,6. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan kedua metode tersebut.

Tabel 4.13

Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

| <i>Variabel</i> | <i>Composite Reliability</i> | <i>Cronbach's Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------|
| Motivasi Kerja (X1) | 0.924 | 0.908 | Reliable |
| Lingkungan Kerja (X2) | 0.879 | 0.839 | Reliable |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.920 | 0.899 | Reliable |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan analisis tabel di atas, diperoleh nilai reliabilitas komposit untuk masing-masing konstruk, yaitu motivasi kerja (0,924), lingkungan kerja (0,879), dan kinerja karyawan (0,920). Nilai-nilai ini menunjukkan tingkat konsistensi internal yang tinggi antar item dalam setiap konstruk.

Selanjutnya, nilai koefisien alpha Cronbach untuk masing-masing konstruk adalah motivasi kerja (0,908), lingkungan kerja (0,839), dan kinerja karyawan (0,899). Nilai-nilai ini juga menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi, mengindikasikan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan memiliki daya ukur yang baik dan dapat dipercaya.

Berdasarkan interpretasi nilai reliabilitas komposit dan koefisien alpha Cronbach, dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan tergolong reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran yang digunakan mampu mengukur konsep yang dimaksud dengan konsisten dan akurat.

4.2.2 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pasca verifikasi model luar (outer model) yang memenuhi kriteria yang ditetapkan, selanjutnya dilakukan pengujian model dalam (inner model). Pada hakikatnya, pengujian model dalam merupakan proses uji hipotesis dalam penelitian. Uji hipotesis ini dilakukan dengan mengamati nilai R-square dan uji statistik T pada setiap koefisien jalur (path coefficient). Nilai R-square yang semakin tinggi menunjukkan semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Di sisi lain, nilai koefisien jalur menunjukkan tingkat signifikansi uji hipotesis.

4.2.2.1 Uji *Path Coefficient*

Analisis Koefisien Jalur dimanfaatkan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Validasi koefisien jalur dilakukan dengan meninjau nilai R-square dan Q-square. Tabel berikut menyajikan nilai R-square dan Q-square yang diperoleh.

Tabel 4.14
Nilai R-square dan Q-square

| Variabel | R-square | Q-square |
|------------------|----------|----------|
| Kinerja Karyawan | 0.796 | 0,799 |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Berdasarkan nilai R-square pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan adalah 0,796. Nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 79,6% dan sebesar 20,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Q-Square variabel kinerja karyawan sebesar 79,9% maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki validitas prediktif yang kuat.

4.2.2.2 Goodness of Fit

Inner model dievaluasi dengan melihat nilai *Goodness of Fit Model*. *Goodness of Fit Model* yang dimaksud adalah indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten. Berikut adalah hasil *Goodness of Fit Model* dalam penelitian ini:

Tabel 4.15
Goodness of Fit Model

| Model Fit and Quality indices | Kriteria Fit | Indeks | Nilai | Keterangan |
|--|-------------------------------------|--------|-----------------|------------|
| <i>Average Path Coefficient (APC)</i> | <i>P-Value</i> <0,05 | 0,579 | <i>P</i> <0,001 | Diterima |
| <i>Average R-square (ARS)</i> | <i>P-Value</i> <0,05 | 0,737 | <i>P</i> <0,001 | Diterima |
| <i>Average Ajusted R-square (AARS)</i> | <i>P-Value</i> <0,05 | 0,732 | <i>P</i> <0,001 | Diterima |
| <i>Average Block VIF (AVIF)</i> | $AVIF \leq 5$, ideally $\leq 3,3$ | 4,134 | | Diterima |
| <i>Average Full Collinearity VIF (AFVIF)</i> | $AFVIF \leq 5$, ideally $\leq 3,3$ | 4,459 | | Diterima |
| <i>Tenenhaus GoF (GoF)</i> | <i>small</i> $\geq 0,1$ | 0,637 | | Large |
| | <i>medium</i> $\geq 0,25$ | | | |
| | <i>large</i> $\geq 0,36$ | | | |
| <i>Sympson's Paradox Ratio (SPR)</i> | <i>Acceptable</i> $if \geq 0,7$ | 1,000 | | Diterima |
| | <i>Ideally</i> =1 | | | |

| | | | |
|---|--|-------|----------|
| R-square Contribution Ratio (RSSR) | <i>Acceptable if $\geq 0,9$</i> | 1,000 | Diterima |
| | <i>Ideally=1</i> | | |
| Statistical Suppression Ratio (SSR) | <i>Acceptable if $\geq 0,7$</i> | 1,000 | Diterima |
| Nonlinear Bivariate Causality Direction Ratio (NLBCDR) | <i>Acceptable if $\geq 0,7$</i> | 1,000 | Diterima |

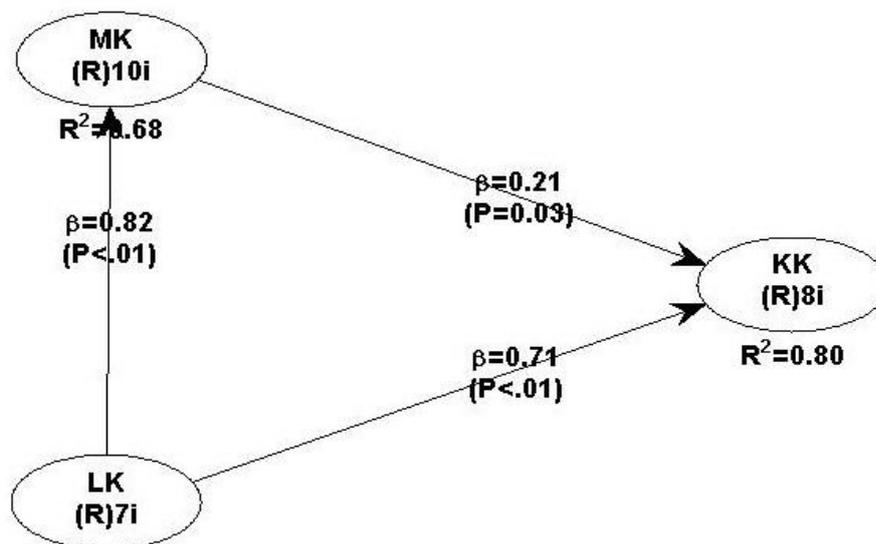
Sumber: Data Primer Diolah 2024

Analisis goodness of fit model yang dihasilkan WarpPLS pada tabel di atas menunjukkan bahwa model yang dibangun telah memenuhi kriteria yang ditetapkan. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa model penelitian ini memiliki goodness of fit model yang baik dan dapat diterima.

4.2.2.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikansi antara konstruk, T-statistic, dan P-values. Berikut merupakan hasil uji hipotesis penelitian:

Gambar 4.1
Hasil Model Penelitian



Sumber: Data Primer Diolah 2024

Tabel 4.16
Nilai *Path Coefficient*, *P-Value*, dan *T-Statistic Direct Effect*

| No. | Variabel Prediktor | <i>Path Coefficient</i> | <i>t-statistic</i> | <i>P-Value</i> | Keterangan |
|-----|---------------------------|-------------------------|--------------------|----------------|--------------------|
| 1 | Motivasi Karyawan | 0.823 | 9,459 | <0.001 | Positif Signifikan |
| 2 | Lingkungan Kerja Karyawan | 0.707 | 7,842 | <0.001 | Positif Signifikan |

Sumber: Data Primer Diolah 2024

Hipotesis pertama meneliti pengaruh positif dan signifikan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,823 dengan statistik-T 9,459 dan nilai-P < 0,001. Statistik-T 1,96 dengan nilai-P 0,05 menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja karyawan. Nilai koefisien jalur positif mengindikasikan hubungan positif antar keduanya, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini membuktikan bahwa motivasi karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua meneliti pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,707 dengan statistik T 7,842 dan nilai-p <0,001. Nilai-p yang lebih kecil dari 0,05 (batas signifikansi) menunjukkan adanya pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur positif mengindikasikan hubungan positif antara kedua variabel, sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis dalam penelitian ini menghasilkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) sebesar 0,823. Nilai ini menunjukkan hubungan positif yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan nilai T-statistik sebesar 9,459 yang jauh lebih besar dari nilai kritis 1,96 pada tingkat signifikansi 5%. Lebih lanjut, nilai P-value yang diperoleh (<0,001) jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Temuan ini secara statistik signifikan

menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja mencerminkan semangat dan dorongan kuat individu dalam mencapai tujuannya. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka akan mengerahkan upaya yang maksimal untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan tujuan perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja dan mencapai kesuksesan. Peningkatan motivasi kerja karyawan dapat dicapai melalui berbagai strategi, seperti pemberian penghargaan, pelatihan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawannya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Al-Qur'an, dalam Surat At-Taubah ayat 111, juga menekankan pentingnya motivasi kerja. Ayat ini menjelaskan bahwa manusia didorong untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan penghasilan yang memadai dan berdampak positif pada kinerja yang diberikan.

إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَى مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنْفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِأَنْ لَهُمُ الْجَنَّةَ يُفَاتُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًّا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ وَالْإِنْجِيلِ وَالْقُرْآنِ وَمَنْ أَوْفَى بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ فَاسْتَبْشِرُوا بِّبَيْعِكُمُ الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ (سورة التوبة: 111).

Artinya: *Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. Mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. Dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan itulah kemenangan yang besar.*

Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya (Hustia, 2020; Kadek et al., 2019; Januari, 2019) yang telah membuktikan adanya hubungan positif yang signifikan antara motivasi karyawan dan kinerja kerja.

4.3.2 Hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Analisis statistik terhadap hipotesis yang diajukan menunjukkan nilai path coefficient sebesar 0,707, menandakan hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Nilai T-statistic 7,842 yang melampaui

nilai kritis 1,96 dengan tingkat signifikansi (P-value) kurang dari 0,001, jauh lebih kecil daripada nilai kritis 0,05, memperkuat temuan bahwa variabel lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan positif mampu meningkatkan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Lingkungan kerja merupakan tempat di mana karyawan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk melakukan aktivitas profesional. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tersebut kondusif dan memberikan rasa aman bagi karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengelola perusahaan dan organisasi perlu memperhatikan dan memastikan bahwa lingkungan kerja yang disediakan kondusif, aman, dan nyaman bagi karyawannya. Hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Al-qur'an menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi sesuai dengan perannya. Apabila peran ini terlaksana dengan baik maka kinerja yang diberikan oleh individu juga akan maksimal. Lingkungan kerja dalam Islam terdapat di Al-Qur'an Surat Al-Qasas Ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ كَمَا
أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ
(سورة القصص: 77).

Artinya: *Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*”

Hasil penelitian didukung oleh Hafidzi et al., (2023), Oktavia & Fernos, (2023), Saputra & Fernos, (2023), dan Setiani & Febrian, (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan pemrosesan dan analisis menyeluruh terhadap kumpulan data, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penelitian ini menemukan hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi, Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja karyawan dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Terkait saran untuk peneliti selanjutnya adalah lebih mengembangkan dan juga memperluas skala penelitian terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang bisa digunakan acuan untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan selain itu, untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan banyak variabel. Hal tersebut akan menambah pengetahuan yang didapat dan dapat membuktikan beberapa variabel yang digunakan

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, I. S., & Halwi, M. (2021). Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Motivasi Kerja Dalam Islam. *ALACRITY : Journal Of Education*, 1(1).
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan, Budaya Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47-62.
- Afriliansyah, Suparna, D., & Yumhi. (2020a). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal E-Journal*, 9(1), 17-30.
- Afriliansyah, Suparna, D., & Yumhi. (2020b). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal E-Journal*, 9(1), 17-30.
- Anastasya, E. S., & Puji, U. L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan*, 10(1), 2623-1964.
- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Motivasi*, 2548-1622.
- Aprinsyah, M., Pamungkas, I. B., & Wibowo, W. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection*, 4(4), 2615-3009.
- Arista, R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Fastfood Indonesia. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(7), 1074-1087.
- Asmawiyah, Mukhtar, A., & Nurjaya. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 2597-4084.
- Bukhari, & Effendi, S. P. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 2623-2634.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI). *Amwaluna: Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 3(1), 2540-8402.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., Oktarina, L., Penulis, K., Muhammad, :, & Hafidzi, K. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)*. 4(6). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6>

- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Hanafi, A., & Zulkifli. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 2085-9996.
- Hanifa. R. M., Nurul, S. F. A., Chitta, F., & Rizal, M.Z. (2021). Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lectura: Jurnal Pendidikan*, 12(1).
- Harmonika, S. (2017). Hadits-hadits Tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal At-Tadair*, 1(1).
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 3(1).
- Idra, Afni, Z., & Heryanto. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Intervensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pariaman. *Jurnal Ilmu Sosial Technium*, Vol 8, 2668-7798.
- Imbron, & Bali, Ibrahim, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Kadek, N., Dwiyantri, A., Krisna Heryanda, K., Agus, G. P., & Susila, J. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2).
- Kurnianto, D., & Kharisudin, I. (2022). Analisis Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Organizational Citizenship Behavior. *PRISMA*, Vol 5, ISSN 2613-9189.
- Laraswati, R. & Oktafien, S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bivak Outdoor Equipment Bandung. *Jurnal Ilmu Sosial Technium*, Vol 14, 2668-7798.
- Livia, O. N., Zaki, H., & Laura, W. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52-63.
- M. Quraish Shihab. (2012). Tafsir al-Mishbah : Pesan, Kesan dan Keserasian al-Qur'an. Jakarta : Lentera Hati, Vol 9, 664.
- Maghfiroh, A. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Syariah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(01), 2477-6157.
- Maisarah, S. H., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 2623-2634.

- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian Reward Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Mutawazin (Jurnal Ekonomi Syariah IAIN Sultan Amai Gorontalo)*, 2(1).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 2623-2634.
- Nabila, A., Sari Dewi, M., & Damanik, S. (2021) Tafsir Ayat – ayat tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1).
- Natasya, N. N., Lindawati, T., & Yuniarto, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Pabrik Sepatu di Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 11(1).
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, Anne Haerany Anis Masyurroh, Dewa Gede Satriawan, Ambar Sri Lestari Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, & Surya Putra. (2021). Kinerja Karyawan. *Widina Bhakti Persada Bandung*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1).
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. 2(4). [https://sirancak.Disduk](https://sirancak.disduk)
- Riane, Megalia, K., Pangkay, Itjey., & Rahman, Abdul, D. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Negeri Manado. *Jurnal Ilmu Sosial Technium*, Vol 21, 2668-7798.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 2623-2634.
- Rusia, M. Mihaela, S. L., Claudia, K. G., & Bianca, E. E. (2022). Hubungan Antara Penghargaan Diri dan Motivasi Karyawan dalam Bekerja Organisasi Negara. *Jurnal Ilmu Sosial Technium*, Vol 32, 2668-7798.
- Salsabilla, A., & Nurpatia, I. A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 2721-7310.
- Samuel, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di KPPN Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 2580-4138.

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(2), 2963-8712.
- Sayu, T. P. D., Widhi, A. K., & Ikhwan, M. M. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ibunda di Kota Makasar. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 2723-8059.
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 13(1), 2654-8216.
- Setiani, Y., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*.
- Setyo, D. W., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *JIM (Jurnal Ilmu Multidisiplin)*, 1(1), 2829-4580.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 2654-4946.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Jakarta. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*.
- Tangkau, Valentino., & Bogar, Wilson., Beatrix, Kauripan, S. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kreativitas Pegawai Universitas Negeri Manado. *Jurnal Ilmu Sosial Technium*, Vol 22, 2668-7798.
- WWW.PERHUTANI.CO.ID
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 2460-9471.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkung Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 2623-0089.
- Yohana, C., & Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 2302– 2663.

- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 2550-0791.
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen*, 16(2).

LAMPIRAN

Lampiran 1

BIODATA PENELITIAN

Nama Lengkap : Arfian Adi Saputra
Tempat, Tanggal Lahir : Ngawi, 05 Maret 2000
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat Asal : Tawang RT 11 RW 04, Desa Kandang sapi, Kec.
Jenar, Kab. Sragen
Agama : Islam
Nomor Telepon : 085162960503
Email : arfianadisaputra@gmail.com

Pendidikan Formal

2004-2005 : TK YPLP PGRI 1 Kandang sapi
2005-2006 : TK Dharma Wanita Mantingan
2006-2012 : SDN Kandang sapi 01
2012-2015 : MTsN Mantingan
2015-2018 : SMAN 01 Sambungmacan
2018-2024 : Strata Satu Program Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2018-2019 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
(PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

2019-2020 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris
(PKPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

2018-2019 : Anggota Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia
(PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”

2019-2021 : Pengurus Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia
(PMII) Rayon Ekonomi “Moch. Hatta”

Lampiran 2



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-1789/F.Ek.1/PP.00.9/12/2023

12 Desember 2023

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Kepala Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Timur**

Jl. Genteng Kali No. 49, Genteng, Surabaya, Jawa Timur 60275, Indonesia

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : ARFIAN ADI SAPUTRA

NIM : 18510170

Program Studi : Manajemen

Semester : XI (Sebelas)

Contact Person : 085162960503

Alamat Mahasiswa : Iawang RI 11/ RW 04, Desa Kandang sapi, Kec. Jenar, Kabupaten Sragen

Judul Penelitian : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi Jawa Timur)

Lokasi Penelitian : Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi

Alamat Kantor : Jl. Yos Sudarso No. 10, Margomulyo, Padas, Winong, Margomulyo, Kec. Ngawi, Kabupaten Ngawi, Jawa Timur 63281, Indonesia

Waktu Penelitian : 26 Desember 2023 s/d 26 Januari 2024

Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Prof. Dr. Swanto, M.Si
007509062006041001

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 3

ANGKET KUESIONER PENELITIAN TINGKAT PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERHUTANI KPH NGAWI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan saya Arfian Adi Saputra dari Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Perum Perhutani KPH Ngawi).

Dalam rangka penyelesaian Skripsi untuk menyelesaikan sarjana manajemen strata I di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, diperlukan beberapa data informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Demi tercapainya proses lancarnya penelitian, peneliti sangat mengharap kesiediaan Bapak/Ibu/Sdr/i untuk mengisi angket yang telah disediakan. Hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan tidak disebarluaskan.

Atas Kesiediaan Bapak/Ibu/Sdr/i yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu/Sdr dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. Nama :
- b. Usia : 23th-28th 29th-34th
35th-45th >46th
- c. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : SMP SMA
Diploma Sarjana
- e. Lama Bekerja : <1th 2th-5th 6th-10th
11th-15th >15th

- f. Gaji : Rp1.000.000-2.000.00
 Rp2.000.001-3.000.000
 >Rp3.000.001

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr/i.

1. Sangat Tidak Setuju (STS)
2. Tidak Setuju (TS)
3. Netral (N)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)

PERNYATAAN

B. VARIABEL MOTIVASI KERJA

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya mendapatkan upah sesuai standart yang berlaku di perusahaan. | | | | | |
| 2 | Saya bekerja mendapatkan jaminan asuransi keselamatan | | | | | |
| 3 | Saya berhubungan baik dengan rekan kerja saya dalam bekerja. | | | | | |
| 4 | Saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan. | | | | | |
| 5 | Saya diberi kesempatan pimpinan untuk mengembangkan keterampilan dan kreativitas dalam bekerja. | | | | | |
| 6 | Saya diberikan saran dan kritik oleh pimpinan sehingga membuat saya lebih maju. | | | | | |
| 7 | Saya diberikan motivasi oleh pimpinan sehingga membuat saya lebih disiplin dalam bekerja. | | | | | |
| 8 | Saya mendapatkan insentif dari perusahaan | | | | | |
| 9 | Saya lebih suka bekerja sama dengan rekan kerja dari pada bekerja sendiri. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Bonus yang diberikan oleh perusahaan dapat bermanfaat bagi saya. | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|

C. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | N | S | SS |
|----|--|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya giat bekerja dengan kondisi ruang yang nyaman. | | | | | |
| 2 | Saya selalu menerapkan standar keamanan disaat melakukan aktivitas pekerjaan. | | | | | |
| 3 | Saya melakukan pekerjaan dengan menggunakan fasilitas yang memadahi. | | | | | |
| 4 | Saya membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja. | | | | | |
| 5 | Saya diberi kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja. | | | | | |
| 6 | Saya mampu berkomunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan sehingga membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan. | | | | | |
| 7 | Saya bekerja menggunakan perlengkapan yang ada dibagian tempat saya bekerja sehingga membantu pelaksanaan tugas-tugas saya. | | | | | |

D. VARIABEL KINERJA

| NO | PERNYATAAN | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-----|----|---|---|----|
| 1 | Saya mampu menjaga kerapian dan kebersihan disaat kerja. | | | | | |
| 2 | Saya menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan yang ditentukan. | | | | | |
| 3 | Saya berangkat dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. | | | | | |
| 4 | Saya melakukan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas bersama. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 5 | Saya bersedia melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian saya. | | | | | |
| 6 | Saya membantu atasan/bawahan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. | | | | | |
| 7 | Saya memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan. | | | | | |
| 8 | Saya menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan. | | | | | |
| 9 | Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. | | | | | |

Lampiran 4

Distribusi Frekuensi

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|---------------|-----------|------------|
| Perempuan | 6 | 7,50% |
| Laki-laki | 74 | 92,50% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|-------------|-----------|------------|
| 30-40 Tahun | 7 | 9% |
| 40-50 Tahun | 48 | 60% |
| >50 Tahun | 25 | 31% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|------------|-----------|------------|
| SMP | 2 | 2,50% |
| SMA | 64 | 80,00% |
| Diploma | 2 | 2,50% |
| S1 | 12 | 15,00% |
| Jumlah | 80 | 100% |

Gaji

| Rentang Gaji | Frekuensi | Presentase |
|-----------------------------|-----------|------------|
| Rp 1.000.000 – Rp 2.000.000 | 4 | 5% |
| Rp 2.000.001 – Rp 3.000.000 | 70 | 87,50% |
| >Rp 3.000.000 | 6 | 7,50% |
| Jumlah | 80 | 100% |

2. Jawaban Responden

Motivasi Kerja (X1)

| No | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 15 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 18 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 24 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 |
| 48 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 51 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 52 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 64 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 69 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 71 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 78 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |

Lingkungan Kerja (X2)

| No | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 15 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 22 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 39 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 51 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 54 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 57 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 64 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 69 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 71 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 80 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 |

Kinerja Karyawan (Y)

| No | Y1.1 | Y1.2 | Y1.3 | Y1.4 | Y1.5 | Y1.6 | Y1.7 | Y1.8 | Y1.9 |
|----|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 6 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 15 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 20 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 27 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 34 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 37 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 46 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 47 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 57 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 60 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 63 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 66 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 68 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 73 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 77 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 78 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 79 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 80 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

Lampiran 5

27/05/24, 07:49

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 18510170
Nama : ARFIAN ADI SAPUTRA
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KANTOR PERUM PERIUTANI KPII NGAWI JAWA TIMUR)

JURNAL BIMBINGAN :

| No | Tanggal | Deskripsi | Tahun Akademik | Status |
|----|------------------|--|------------------|-----------------|
| 1 | 26 Juli 2023 | Bimbingan proposal skripsi bab 1 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 2 | 31 Juli 2023 | Bimbingan proposal bab 1-3 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 3 | 7 Agustus 2023 | Bimbingan proposal bab 1-3 | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 4 | 10 Agustus 2023 | Bimbingan proposal bab 1-3 dan membenahi daftar tabel | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 5 | 11 Agustus 2023 | Bimbingan proposal bab 1-3, membenahi jurnal dan tabel. | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 6 | 14 Agustus 2023 | Bimbingan proposal skripsi dan penandatanganan proposal | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 7 | 10 Oktober 2023 | Bimbingan proposal dan melakukan pendaftaran proposal skripsi melalui acces | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 8 | 22 November 2023 | Revisi seminar proposal dan meminta tanda tangan untuk pengesahan proposal skripsi | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 9 | 5 Desember 2023 | Bimbingan kuesioner | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 10 | 8 Desember 2023 | Bimbingan untuk kuesioner | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 11 | 13 Desember | Bimbingan kuesioner dan revisi | Ganjil | Sudah |

<https://access.fe.uin-malang.ac.id/print/bimbingan/651>

1/2

| | 2023 | | 2023/2024 | Dikoreksi |
|----|------------------|--|------------------|-----------------|
| 12 | 14 Desember 2023 | Bimbingan kuesioner dan acc kuesioner | Ganjil 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 13 | 14 Maret 2024 | Bimbingan skripsi bab 4 | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |
| 14 | 27 Maret 2024 | Bimbingan skripsi bab 4 & 5 sekaligus menyetujui skripsi | Genap 2023/2024 | Sudah Dikoreksi |

Malang, 27 Maret 2024

Dosen Pembimbing



Syahrul Alim, MM

Lampiran 6



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : ARFIAN ADI SAPUTRA
NIM : 18510170
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS KANTOR PERUM PERHUTANI KPH NGAWI JAWA TIMUR)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originality report*:

| SIMILARTY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATION | STUDENT PAPER |
|-----------------|------------------|-------------|---------------|
| 16% | 13% | 3% | 9% |

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 20 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

NEW_SKRIPSI REVISI_ARFIAN ADI SAPUTRA

ORIGINALITY REPORT

| | | | |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| 16% | 13% | 3% | 9% |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

PRIMARY SOURCES

1 etheses.uin-malang.ac.id
Internet Source

5%