

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG
DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA**

(Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Namlea, Kabupaten Buru, Maluku)

RINGKASAN SKRIPSI



Disusun Oleh:

Cassa Nurul Alifa Taramun

2118 30222

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA 2023**

TUGAS AKHIR

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA STUDI PADA KARYAWAN
PT. PLN (PERSERO) ULP NAMLEA, KABUPATEN BURU, MALUKU**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

CASSA NURUL ALIFA TARAMUN

Nomor Induk Mahasiswa: 211830222

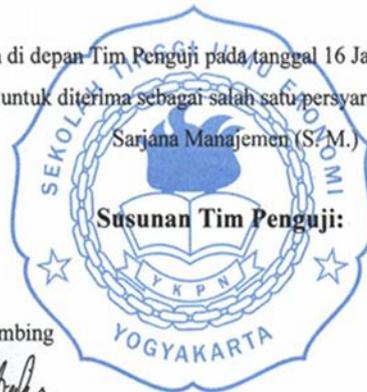
telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 16 Januari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Noormalita Primandaru, S.E., M.Sc.



Penguji



Heni Kusumawati, S.E., M.Si.

Yogyakarta, 16 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH MOTIVASI KERJA**
**Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Namlea,
Kabupaten Buru, Maluku**

Cassa Nurul Alifa Taramun

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga
Pahlawan Negara Yogyakarta

ABSTRAK

Suatu perusahaan perlu mempertimbangkan beberapa hal untuk mencapai kinerja yang baik, yaitu dengan menjaga motivasi yang tinggi, serta memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang rendah dapat disebabkan oleh kurangnya dorongan atau motivasi serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pegawai, dan bagaimana motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja

ABSTRACT

A company needs to consider several things to achieve good performance, namely by maintaining high motivation, and having a comfortable work environment so as to produce good performance. Low employee performance can be caused by a lack of encouragement or motivation and an unsupportive work environment. This study aims to determine the effect of the work environment on employee performance, the influence of the work environment on employee motivation, and how motivation mediates the influence of the work environment on employee performance.

Keywords: Work Environment, Employee Performance, Work Motivation

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang pesat saat ini, perusahaan harus selektif dalam memilih tenaga kerja yang berkualitas, berdaya saing dan berdaya saing tinggi. Banyak perusahaan bahkan harus bisa memaksimalkan kinerja karyawannya. Sumber daya manusia ialah satu diantara banyaknya faktor yang penting di suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, sumber daya manusia juga adalah faktor penentu keberhasilan atau kegagalan sebuah perusahaan untuk meraih tujuan baik pada perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Menurut Hamal (2016), sumber daya manusia merupakan pendekatan strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan pengelolaan sumber daya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau instansi juga akan berkembang dengan baik apabila dalam suatu perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik yang dapat membangkitkan semangat dan minat kerja karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat karyawan melakukan tugas sehari-hari. Lingkungan kerja yang positif dapat membuat karyawan merasa aman dan memungkinkan mereka melakukan pekerjaan terbaiknya. Menurut Anami (2016), lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan serta memiliki kekuatan untuk membuat mereka merasa aman, betah dan puas dengan pekerjaannya.

Jika lingkungan kerja sudah baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya, kinerja karyawan pada dasarnya merupakan kemampuan karyawan dalam bekerja diperusahaan dimana kinerja karyawan tersebut dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diketahui atau diukur dari kualitas yang di tunjukan oleh karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik serta kemampuan pegawai yang bertambah tidak lepas pula dari semangat kerja yang di berikan oleh pimpinan, motivasi ialah serangkaian tindakan serta nilai- nilai yang pengaruhi individu guna mencapai perihal yang tertentu sesuai tujuan. Menurut Fahmi, (2012) motivasi merupakan kegiatan sikap yang bertugas dalam upaya penuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Ahyari, Budianto dan Katini (2015) beranggapan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat pegawai itu berada. Lingkungan kerja bisa diamati selaku kekuatan yang dengan cara langsung ataupun tidak langsung pengaruhi kemampuan sesuatu organisasi ataupun bidang usaha. Kala lingkungan kerja yang profitabel memberi pegawai rasa nyaman, memungkinkan kerja yang efektif dan meningkatkan efisiensi karyawan (Terry dalam Budianti dan Kartini 2015). Seseorang melakukan tugas atau pekerjaan mereka seefisien mungkin ketika mereka menikmati tempat kerja. Salah satunya adalah pengembangan hubungan positif antara atasan dan bawahan. Untuk meningkatkan lingkungan kerja organisasi, perlu dibangun hubungan manusia di tempat kerja. Untuk meningkatkan kinerja, manajer, penyelia, dan karyawan harus menyadari peran mereka dalam mengembangkan lingkungan yang bermuatan emosional.

Banyak hal yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dan hanya terdapat beberapa penelitian khusus mengenai pengukuran dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kesenjangan riset yang ditemukan sebelumnya adalah adanya inkonsistensi riset dalam pekerjaan lingkungan terhadap kinerja pegawai sebagaimana dikemukakan oleh Ali et al., (2015), Naharuddin, & Sadegi, (2013) yang menjelaskan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

signifikan. Sementara itu, Samson et al., (2015), menemukan bahwasannya lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, pada penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Shahzadi et al., (2014), Sledge et al.,(2008), dan Koesmon, (2017), hasilnya berpengaruh positif signifikan menjadi dasar penelitian ini.

Kinerja karyawan merupakan kebutuhan penting saat ini di tempat kerja, karena keberhasilan organisasi bergantung padanya. Organisasi moderen mencari karyawan yang efisien sebagai sumber utama keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis (Odehalshawabkeh & Alsawalhah, 2019). Karyawan mengembangkan kinerja mereka di tempat kerja, serta kinerja tersebut bisa berpengaruh positif atau negatif terhadap kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kontinuitas kerja dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja yang menyenangkan dan dipengaruhi secara negatif oleh lingkungan kerja yang kurang menyenangkan. Heizer et al., (2016), menyatakan kalau lingkungan fisik tempat pegawai bertugas pengaruhi kemampuan, keamanan, serta mutu kehidupan kerja. Bagi Sahim (2004), suasana kerja mempengaruhi signifikan kepada motivasi kerja pegawai. Menurut riset oleh Prakoso, (2004) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada motivasi kerja. Perihal ini membuktikan kalau suasana kerja yang positif menginspirasi orang guna melaksanakan profesinya dengan baik.

Motivasi kerja sangat penting untuk pencapaian tujuan pribadi dan organisasi (Zareen, 2015). Motivasi kerja ialah sesuatu kekuatan energi yang mengawali sikap yang berkaitan dengan profesi serta memastikan bentuk, durasi, arah serta keseriusan (Deschamps, 2016). Motivasi didorong langsung oleh

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kebutuhan, nilai, dan minat karyawan, sehingga menghasilkan motivasi yang berkualitas tinggi (Rigby & Ryan, 2018). Disini, karyawan berkomitmen untuk melakukan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan baik dan, dari investasi dan upaya ini, memperoleh kepuasan, vitalitas, dan kesehatan yang lebih besar (Rigby & Ryan, 2018). Untuk mengembangkan kolaborasi yang harmonis dan produktif, manajer dan supervisor harus menciptakan suasana kerja yang mendorong sinergi dan kerja tim. Akibatnya, lingkungan kerja yang mendukung segala sesuatu di sekitar karyawan saat mereka melakukan pekerjaan fisik dan non fisik dapat mempengaruhi mereka selama bekerja. Suasana kerja yang positif dan motivasi kelompok yang tinggi dapat mempengaruhi etos kerja karyawan. Karena itu hal tersebut menjadi kinerja yang dapat mewujudkan tujuan karyawan dan perusahaan.

Layanan kelistrikan disediakan oleh PT. PLN (Persero) ULP (Unit Pelayanan Pelanggan) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan ini bertanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan listrik masyarakat. Layanan meliputi pengajuan instalasi listrik, pengajuan kenaikan tegangan, peninjauan tagihan listrik dan pengaduan tentang biaya listrik. PT. PLN (Persero) ULP Namlea Kabupaten Buru, beroperasi langsung dibawah PT. PLN (Persero) UIW (Unit Induk Wilayah) Maluku dan Maluku Utara yang bertugas mengontrol seluruh kegiatan pln di wilayah Maluku dan Maluku utara. Melalui latar belakang diatas guna untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penulis ingin meneliti dengan mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Namlea, Kabupaten Buru, Maluku”**

Rumusan Masalah

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) ULP Namlea, Kabupaten Buru, Maluku?

TINJAUAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Tugas manajemen adalah memastikan bahwa tindakan orang lain mencapai hasil yang ditentukan. Sehingga, sumber daya manusia berperan sentral serta krusial dalam manajemen. sumber daya manusia merencanakan serta mengimplementasikan inisiatif SDM, termasuk keputusan tentang program kesejahteraan karyawan, PHK, dan standar kualitas. Meskipun memimpin manusia bukan merupakan tugas yang mudah, manajemen sumber daya manusia memainkan kedudukan penting dalam memastikan seberapa baik tujuan organisasi dicapai. Tenaga kerja wajib mempunyai wawasan, kepribadian yang kokoh, serta integritas yang dibutuhkan guna melakukan tugasnya dengan cara efisien serta berdaya guna.

Pengetahuan ini mengarah pada kesimpulan kalau manajemen sumber daya manusia merupakan cara memilah, meningkatkan, menjaga serta memakai sumber daya manusia guna menggapai tujuan individu serta organisasi. Guna menggapai tujuan organisasi, manajemen sumber daya manusia membenarkan nilai tenaga kerja, atau sumber daya manusia, dalam berbagai peran dan kegiatan. Agar organisasi memiliki lingkungan kerja yang efisien, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk memaksimalkan utilitas output sumber daya manusia.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Lingkungan Kerja

Manajemen organisasi harus memberikan perhatian khusus pada lingkungan kerja. Walaupun area kegiatan industri tidak benar-benar melaksanakan prosedur produksi, tetapi mempengaruhi langsung kepada pegawai yang melaksanakannya. Ketika seorang karyawan menyukai lingkungan tempat mereka bekerja, mereka merasa betah dan melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang memanfaatkan waktu yang dialokasikan untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, suasana kerja yang buruk bisa menurunkan kinerja pegawai. Menurut Simanjuntak, lingkungan kerja bisa dipahami sebagai alat yang digunakan oleh setiap orang, proses kerjanya dan dampak pekerjaannya baik pada tingkat individu maupun kelompok. Sebaliknya bagi Mariana, tempat kerja yakni lingkungan tempat pegawai melaksanakan kewajiban pekerjaan rutinnnya.

Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi bisnis terbentuk karena mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya yang harus dicapai. Perilaku organisasi mempengaruhi setiap organisasi dalam mencapai tujuannya. Definisi efisiensi merupakan cerminan sejauh mana sesuatu program aksi ataupun kebijaksanaan dilaksanakan dalam praktek guna menggapai target visi serta tujuan organisasi yang dikatakan lewat perencanaan strategis. Efektivitas merupakan rangkuman sejauh mana suatu program aksi atau kebijakan telah dilaksanakan untuk mencapai tujuan, sasaran dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategisnya.

Kamus Oxford mendefinisikan kinerja sebagai tindakan, kinerja atau kinerja tugas organisasi. Menurut Rosyidassa (2010) menyimpulkan bukunya dengan mendefinisikan kinerja karyawan ataupun efisiensi ataupun (efficiency) sebagai

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

hasil kinerja yang bisa dicapai oleh orang ataupun sekelompok individu dalam sesuatu organisasi baik dengan cara kualitatif ataupun kuantitatif sesuai dengan kebutuhannya masing- masing.

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari mendorong potensi batin, tetapi istilah memotivasi mengacu pada perilaku atau usaha yang mendorong. Sihotang menjelaskan bahwa kata motivasi berasal dari kata kerja to motivation yang artinya memelihara potensi dalam diri seseorang. Tingkat keterlibatan manusia dipengaruhi oleh motivasi, sifat psikologis manusia. Hasibuan, berpendapat bahwa motivasi adalah kekuatan pendorong yang membangkitkan minat seseorang dalam pekerjaannya dan memotivasi mereka untuk bekerja sama, bekerja dengan baik, serta bergabung dalam semua upaya untuk menemukan kepuasan. Menurut Veithzal, bahwasannya motivasi ialah kumpulan sikap serta keyakinan yang membujuk seseorang untuk melakukan tugas tertentu sesuai dengan tujuannya.

Motivasi adalah keinginan mental yang mendorong seseorang untuk bertindak dan menyelesaikan suatu tugas, baik dalam pekerjaan maupun prestasi yang mau kita capai. Dalam bekerja seseorang memiliki motivasi kerja mereka masing-masing, motivasi kerja pada seseorang pekerja tentunya berbeda-beda serta pula berubah-ubah. Terdapat pekerja yang senantiasa kelihatan bekerja sebab memiliki keinginan eskalasi gaji, atau agar mendapat penilaian bagus dari pimpinan dan dapat dorongan dari pimpinanya.

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis ialah tanggapan sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang berupa kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2010). Berdasarkan rumusan masalah serta landasan teori, maka hipotesis pada studi ini yakni:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fenomena mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan dalam hubungan antara karyawan dengan atasan. Fenomena ini juga menunjukkan bahwa ruang kerja yang nyaman, aman, dan bersih akan berdampak pada kinerja karyawan. Disebutkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan fisik yang mempengaruhi kinerja, keamanan dan kualitas karyawan (Heizer *et al.*, 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto *et al.*, (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. mendukung hasil tersebut, penelitian Carlisle *et al.*, (2019), menemukan pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. Berdasarkan dari penelitian-penelitian di atas peneliti merumuskan hipotesis pertama yakni:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Adegoke *et al.*, (2015), menjelaskan bahwa saat karyawan memahami bahwa organisasi dalam tempat mereka bekerja menempatkan prioritas yang tinggi pada mereka, mereka akan menunjukkan tingkat dedikasi dan rasa tanggung jawab yang lebih besar di tempat kerja. Untuk mendukung pernyataan di atas, Ramlall, (2003) mengatakan bahwa orang akan berusaha untuk bekerja dan bertahan dalam organisasi yang menyediakan lingkungan kerja yang baik dan positif. Shravasti & Bholra, (2015), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi kerja di tempat kerja, yang dapat mendorong karyawan bekerja atau mencegah karyawan untuk bekerja.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil penelitian dari Suifan, (2019) menemukan bahwa faktor lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah positif dan penting. Jain & Kaur, (2014), juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berperan positif dan berpengaruh dalam motivasi. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, Hal ini menunjukkan bahwa karyawan berkinerja lebih baik ketika mereka termotivasi (Jayaweera, 2015). Berdasarkan penjelasan dan penelitian di atas, maka hipotesis kedua dapat dirumuskan dalam penelitian ini:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Kerja

3. **Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Ada banyak manfaat memiliki karyawan yang termotivasi, termasuk stabilitas tenaga kerja (Imran, *et al.*, 2017). Jain & Kaur, (2014), manajemen sumber daya manusia yang efisien dan memelihara lingkungan kerja yang tepat tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi secara signifikan. Penelitian Jayaweera, (2015) menemukan bahwa motivasi memiliki efek mediasi antara hubungan tersebut antara kondisi kerja dan prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja yang menganggap kondisi kerja buruk atau kurang termotivasi dan akibatnya tidak berkinerja memuaskan.

Suifan, (2019), menemukan bahwa faktor non fisik di lingkungan kerja mempengaruhi motivasi atau perasaan positif karyawan, dan motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kinerja mereka. Dalam penelitian Johri & Vashistha (2015) menyajikan analisis yang cukup besar dan menunjukkan bahwa lingkungan tempat kerja mempengaruhi motivasi karyawan. Berdasarkan penelitian-penelitian di atas, hipotesis ketiga dapat dirumuskan sebagai berikut:

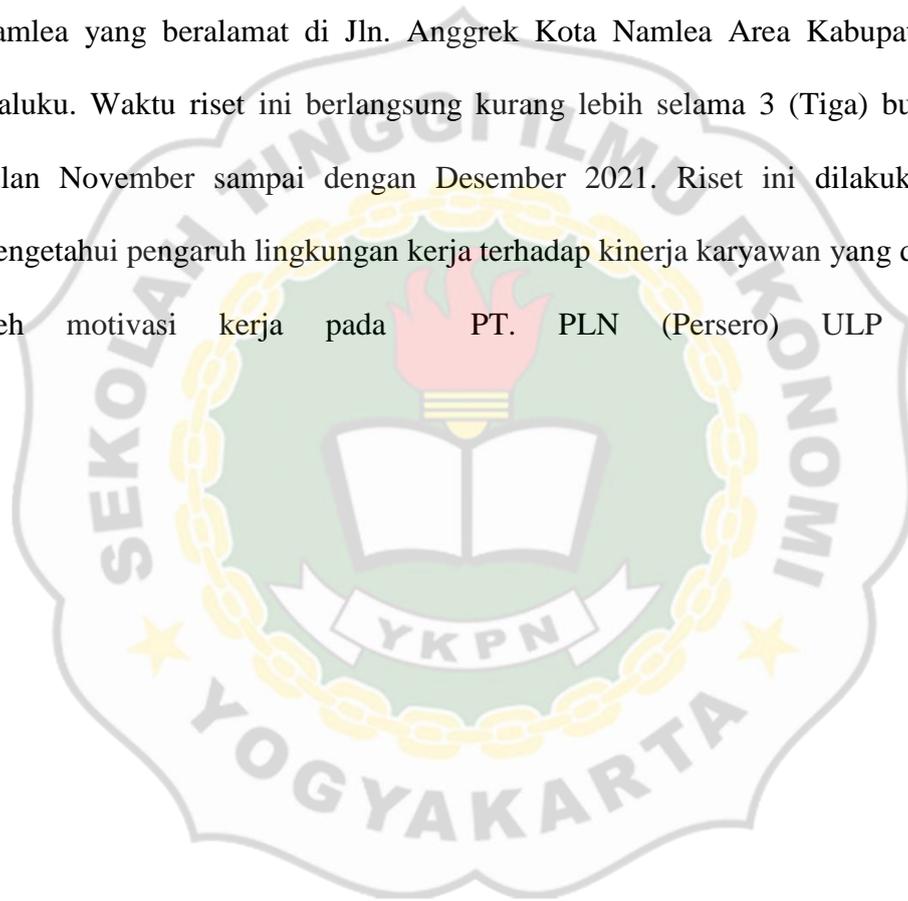
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H3: Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Riset ini dilaksanakan pada PT. PLN (Persero) ULP (Unit Layanan Pelanggan) Namlea yang beralamat di Jln. Anggrek Kota Namlea Area Kabupaten Buru, Maluku. Waktu riset ini berlangsung kurang lebih selama 3 (Tiga) bulan sejak bulan November sampai dengan Desember 2021. Riset ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh motivasi kerja pada PT. PLN (Persero) ULP Namlea.



PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Sampel dan Data Penelitian

Sampel

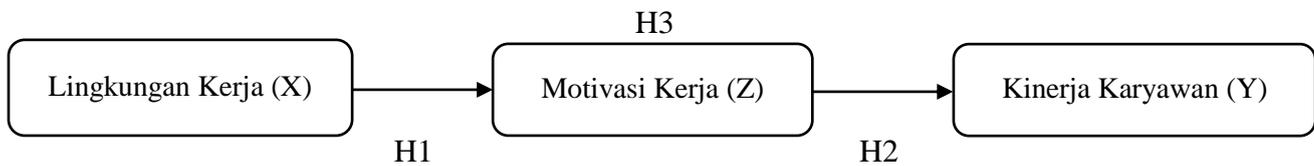
Sampel memiliki beberapa karakteristik yang sama dengan populasi yang dipakai pada penelitian. Karena kurangnya sumber daya (uang, waktu dan tenaga), peneliti tidak dapat mengirim populasi besar untuk penelitian. Sugiyono (2017) berpendapat bahwa sampel mencerminkan ukuran dan karakteristik populasi. Sampel penelitian adalah seluruh staf PT PLN (Persero) ULP Namlea.

Data Penelitian

Data penelitian diperoleh peneliti dengan membagikan kuesioner yang dibuat dalam bentuk google form dan kuesioner dalam bentuk hard copy agar mempermudah dan mempercepat dalam proses penyebaran kepada responden. Peneliti menggunakan model pengukuran skala Likert yang telah dikembangkan oleh Likert (1932) dalam mengukur sikap, persepsi, dan pendapat sehingga membentuk sebuah nilai/skor sesuai dengan pertanyaan ataupun pernyataan dalam kuesioner yang telah didapat.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Penelitian



Gambar Model Penelitian

Metode dan Teknik Analisis

Metode Analisis Data

Sugiyono (2019) mengklaim bahwa metode analisis data ialah suatu teknik yang dipakai untuk mengolah hasil penelitian yang diperoleh dari hasil pengumpulan data untuk ditarik suatu kesimpulan. Analisis regresi sederhana dipakai pada analisis data penelitian ini. Tujuan dari model statistik yang dipakai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Teknik Analisis

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Azwar (2012), pengertian validitas adalah sejauh mana skala suatu tes ketelitian memungkinkan untuk memenuhi fungsi pengukurannya. Menurut Sugiyono (2018), penelitian telah dilaksanakan dengan benar jika data yang dikumpulkan dan data yang benar-benar ada di objek penelitian serupa. Jika nilai korelasi cobsrceipt dari variabel tersebut lebih besar dari 0,5 maka dianggap sah.

Jika suatu alat ukur menunjukkan hubungan yang signifikan antara skor dengan skor total, maka skor total dinyatakan valid. Validasi dilakukan dengan alat ukur berupa aplikasi komputer bernama SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Ghozali (2005) berpendapat bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuesioner yang diberikan valid atau tidak. Jika dapat ditentukan dari pernyataan dalam kuesioner apa yang diukur, survei dianggap berhasil.

Uji Reliabilitas

Konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu, bahkan ketika fenomena yang diukur tetap konstan, merupakan ukuran reliabilitas. Ini digunakan untuk menilai keandalan metode pengukuran dalam ilmu perilaku (Harrison, dalam Zulganef, 2006). Sedangkan validitas merupakan ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar sesuai dengan variabel yang ingin diteliti oleh peneliti (Cooper and Schindler, Zulganef, 2006). Data yang cukup otentik serta dapat diandalkan harus digunakan dalam penelitian. Untuk memenuhi urgensi tersebut, kuesioner akan diuji dengan sampel pilot penelitian sebelum digunakan sebagai data utama penelitian. Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan ketelitian dan ketelitian meteran dalam menjalankan fungsi pengukuran. Menurut Sugiharto

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan Sitinjak (2006), reliabilitas mengacu pada gagasan bahwa alat pengumpul data penelitian dapat digunakan sebagai alat pengumpul data dan mampu mengungkapkan informasi otentik di lapangan.

Jika responden memberikan jawaban yang konsisten atau stabil untuk setiap pertanyaan dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dikatakan reliabel. Jika skor Cronbach alpha dari kuesioner di atas 0,600, maka dianggap reliabel (Ghozali 2005). Menurut Ghozal, reliabilitas ialah alat untuk menilai suatu kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk (2018). Jika nilai Cronbach's alpha instrumen lebih besar dari 0,60 sehingga dianggap reliabel (Sekaran & Bougie, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna mengenali apakah populasi data berdistribusi teratur ataupun tidak. Uji normalitas Gunawan (2020) memastikan apakah data yang digabungkan normal ataupun tidak normal serta apakah data terdistribusi dengan cara normal untuk dipakai dalam statistik parametrik(inferensial). Uji normalitas dipakai guna mengenali apakah populasi data berdistribusi normal ataupun tidak. Menurut Gozali (2017) sesuatu bentuk regresi yang baik wajib mempunyai distribusi data yang normal ataupun mendekati normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov 1 sampel dapat digunakan untuk menentukan apakah data normal pada nilai signifikan 0,05. Jika signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05, data biasanya dianggap dapat dialihkan. Menurut Ghozal (2005), model regresi memenuhi asumsi normalitas ketika data terdistribusi di sekitar diagonal dan bergerak searah dengan diagonal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk memeriksa kolinieritas atau interkolinieritas variabel bebas model regresi. Uji multikolinieritas mengandalkan nilai variabel independen yang

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

diketahui untuk menghipotesiskan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai variabel dependen (Ghozali, 2007). Multikolinieritas dapat diuji dengan menggunakan metode Klien atau dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF).

Uji multikolinieritas dilihat berdasarkan besaran *variance inflation factor* dan tolerance. Variabel independen yang digunakan diukur oleh *tolerance*. Karena $1/\text{toleransi} = \text{VIF}$, nilai VIF yang tinggi sesuai dengan nilai toleransi yang rendah. Toleransi atau aturan penebalan VIF menyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi jika baik nilai tolerance maupun nilai VIF lebih besar dari atau sama dengan 10. Namun, multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi terjadi ketika nilai toleransi $0,1$ dan $\text{VIF} > 10$.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gunawan (2020), uji heteroskedastisitas ialah untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual pengamatan dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu regresi. Ini disebut homokedastisitas ketika varians tidak berubah dari satu pengamatan residual ke pengamatan berikutnya. Lebih lanjut, varians dikatakan heteroskedastis ketika bervariasi dari satu pengamatan residual ke pengamatan lainnya. Menurut Ghozal (2017), model regresi yang benar adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kualitas Model

Uji F

Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen pada waktu yang sama. Aturan penerimaan dan penolakan untuk uji F menyatakan bahwa kita harus menerima jika angka F lebih kecil dari F pada bagan dan menolak jika lebih besar. Menurut Abdurahman (2011), rumus penentuan F dihitung sebagai berikut:

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dengan membandingkan nilai Sig dengan standar berikut, maka pengujian dapat dilakukan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai $Sig < 0,05$ akibatnya H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai $Sig > 0,05$ akibatnya H_0 diterima dan H_a ditolak.

Koefisien determinasi (R^2)

Sejauh mana model bisa memperkirakan pergantian variabel bebas pada dasarnya diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Angka koefisien pemastian antara 0 serta 1. Nilai yang kecil membuktikan kalau variabel bebas mempunyai kesempatan yang amat kecil untuk menerangkan pergantian variabel terikat. Nyaris seluruh data yang diperlukan guna memperhitungkan alterasi variabel terikat didapat dari variabel bebas apabila nilainya mendekati satu (Ghozali, 2007).

Uji Hipotesis

Uji t

Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen saja menjelaskan variasi dalam variabel independen (Ghozali,2007). Uji t dipakai untuk membuktikan seberapa besar dampak variabel independen yang dipakai pada penelitian ini secara tersendiri dalam menjelaskan variabel dependen dengan parsial. Pada penelitian ini peneliti melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0. Kriteria keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau tingkat signifikan diatas 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau tingkat signifikan dibawah 0,05 maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Maksar STO Balaikota. *Jurnal Of Management*, 192-201.
- Farizki, M. R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis RSU. Bhakti Rahayu Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2-16.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Belanja Sebagai Variabel Mediasi PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 73-89.
- Saputri, T. D., & Yuniarti, T. (2016). Pengaruh Karakteristik Individu, Pekerjaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2-18.
- Suryaningrum, F. P., Haryono, A. T., & Amboningtyas, D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi PT. Bagus Conveksi Branch Paragon Mall Semarang. *Jurnal EK B I S / V o l . X X / N o . 2 E d i s i* , 1320-1331.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PEMKAB Bondowoso. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 174-188.
- Kusumaningrum, T., & Wahyuni, D. U. (2020). Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Persero Cabang Jawa Timur Surabaya. *Jurnal Ilmiah Dan Riset Manajemen*, 9(8):, 1-14

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pasaribu, P. D. (2017). Work Environment Effect On The Spirit Of Employees In CV. Jaya Karya Pekenbaru. *JOM FISIP, 4 (1)*.; 1-15.

Ardiyani, N. A., & Nugrahaeni, R. (2017). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Kualitas Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng Dan D.I.Y Yogyakarta. *Diponegoro Jurnal Of Management, 6 (4)*.; 1-10.

Sadewo, I. N., Surachman, & Rofiaty. (2021). The Influence Of Working Environment To Employee Performance Mediated By Work Motivation A Study Of Malang, Indonesia Retails. *International Journal Of Research In Business And Social, 10(3)*.; 213-222.

