



5.91%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 16 JUL 2024, 6:49 PM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
0.21%

● CHANGED TEXT
5.7%

Report #22047283

1 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Masalah Bisns harus meningkatkan efisiensi operasional untuk tetap berkompetisi pada industri yang berkembang dan dinamis saat ini karena globalisasi telah mengalami kemajuan yang signifikan. Dengan itu, perusahaan perlu menjalankan operasionalnya dengan pemikiran dan tindakan yang optimal serta mengembangkan strategi-strategi baru untuk meningkatkan pengembangan dan performa karyawan. Bisnis juga harus meningkatkan kinerja staf dan mengoptimalkan setiap area operasinya (Bowo & Junaedi Hendro, 2023). Komponen sumber daya manusia sangat penting untuk difokuskan jika bisnis ingin mencapai tujuannya (Prasetyo et al., 2021). Kesuksesan sebuah bisnis dipengaruhi dengan sumber daya manusianya yang merupakan aset berharga yang membutuhkan pengelolaan yang cermat dan perhatian. (Yanuari, 2019). Manajemen sumber daya manusia melibatkan penggunaan tenaga pegawai untuk mencapai hasil kerja optimal dari cara yang produktif dan efektif dalam memperoleh keinginan organisasi (Susan, 2019).. Karyawan melakukan tugas-tugas operasional dan teknis di tempat kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan sebuah perusahaan. (Maswar, 2020). Pekerja atau pegawai adalah sumber daya manusia untuk berperan bagi sebuah institusi. Jika institusi tanpa hal tersebut, tidak mampu beroperasi secara baik dan mencapai potensi maksimumnya. Potensi ini mencakup proses dan hasil dari interaksi antara benda fisik dan

mental. Ini termasuk kreativitas, ide, inisiatif, pemecahan masalah, kemampuan meramalkan, keterampilan, penghargaan, dan wawasan masa depan (Aprianto Patmanegara et al., 2021). Pencapaian suatu bisnis tercermin dari kinerja keseluruhan organisasi dan pegawai yang bekerja di dalamnya (Kresmawan & Mahayasa, 2021). Pada penelitian ini berfokus pada perusahaan yang belum mencapai kinerja yang optimal yakni PT Yudita Teratai Cakti (YTC). YTC menyediakan tenaga alih daya keamanan untuk memenuhi kebutuhan keamanan di wilayah Jakarta dan kota Indonesia lainnya. Perusahaan ini telah beroperasi sejak tahun 2003. Berikut tabel evaluasi kinerja karyawan per tahun pada PT. Yudita Teratai Cakti tahun 2021 hingga 2023

Aspek Penilaian	Bobot	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
Kuantitas Tugas	15	80	75	70
Kualitas Tugas	20	85	80	70
Penampilan	10	80	70	75
Pemahaman/Pengetahuan Tugas	20	85	75	75
Perilaku / Attitude	20	80	85	70
Kerjasama Dengan Karyawan Lain	15	80	85	75
TOTAL	100	82%	79%	73%

Sumber : PT Yudita Teratai Cakti.

2

Berdasarkan data kinerja pegawai pada tabel 1.1, terlihat adanya penurunan kinerja karyawan dari tahun 2021 hingga 2023 pada aspek penilaian kuantitas tugas, kualitas tugas, penampilan, pemahaman/pengetahuan tugas, perilaku/attitude, dan kerjasama dengan karyawan lain semuanya menunjukkan penurunan selama periode tersebut. Pada tahun 2021 kinerja

karyawan mencapai 82%, kemudian menurun menjadi 79% pada tahun 2022, dan lebih lanjut turun menjadi 73% pada tahun 2023. Untuk hal ini terlihat bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat optimal. Dalam aspek penilaian kuantitas tugas memiliki korelasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan, dikarenakan apabila karyawan kurang termotivasi maka kuantitas pekerjaan akan cenderung rendah. Hal ini, disebabkan karena karyawan yang turun motivasinya tidak mempunyai kinerja optimal. Dapat dilihat berdasarkan data aspek penilaian kuantitas pekerjaan yang mengalami penurunan yang signifikan pada tahun 2021 sebesar 85%, dan menurun hingga tahun 2023 menjadi 70%. **23** Penilaian kualitas tugas juga terdapat hubungan dengan motivasi kerja, karyawan memiliki motivasi tinggi cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik. Sebaliknya, menurunnya peningkatan kualitas kerja, karyawan yang kurang motivasi cenderung menghasilkan pekerjaan yang tidak berkualitas. Faktor lain yang menyebabkan kualitas pekerjaan rendah yakni lingkungan pekerjaan buruk serta tidak nyaman seperti ruang pekerja kurang layak. Hal ini dapat terlihat penurunan pada tahun 2021 hingga 2023 sebesar 15%. Penurunan 5% dalam aspek penilaian penampilan dari tahun 2021 hingga 2023 dipengaruhi oleh ketidakdisiplinan terhadap aturan berpakaian serta rendahnya motivasi, yang berakibat pada kurangnya upaya dalam menjaga penampilan profesional. Penurunan 10% dalam aspek pemahaman dan pengetahuan tugas terdapat pada kurangnya pelatihan yang memadai, karyawan merasa kurang percaya diri dalam menjalankan tugas mereka lalu menurunkan motivasi kerja tersebut. Aspek penilaian perilaku / attitude mengalami penurunan 10% disebabkan kurangnya penghargaan atau pengakuan terhadap kinerja yang baik sehingga menurunkan perilaku positif. Pada aspek penilaian kerjasama antar karyawan memiliki hubungan atau korelasi dengan lingkungan kerja, dikarenakan hubungan rekan kerja yang memiliki terikatan tidak harmonis dan kurang baik sehingga menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan data aspek penilaian kerjasama antar karyawan yang mengalami penurunan yang signifikan

pada tahun 2021 sebesar 80%, pada tahun 2023 menjadi 75%. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa PT Yudita Teratai Cakti mengalami fenomena kurangnya motivasi untuk bekerja dan lingkungan kerja yang kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Menilai kinerja pekerja berarti memantau kemajuan tenaga kerja dalam kaitannya dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup efisiensi penggunaan tenaga kerja untuk hasilkan benda dan jasa, kualitas barang atau jasa, pencapaian tujuan yang telah diantisipasi, dan efektivitas inisiatif yang mungkin dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut (Adha et al., 2019). Kinerja dapat didefinisikan sebagai evaluasi yang harus dikomunikasikan kepada pihak terkait untuk menilai sejauh mana pencapaian hasil suatu lembaga terkait dengan tujuan perusahaan untuk memahami dampak positif dan negatif dari ketetapan operasional yang diterapkan (Assani et al., 2022). Setiap pekerja mempunyai tingkat keahlian dan kemampuan berbeda dalam melaksanakan tugas, kinerja mereka sangat dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia kompetitif dan kualitas. (Saputra & Fernos, 2023). Kinerja pegawai suatu organisasi adalah faktor terpenting pada manajemen dan termasuk dalam strategi untuk mencapai tujuannya. Organisasi harus mempertimbangkan aspek yang dapat memengaruhi produktivitas pegawai dan berkonsentrasi dari bagaimana organisasi dapat ditingkatkan motivasi dan membuat lingkungan kerja yang mendukung dalam menginspirasi tindakan dan sikap menuntaskan tugas sesuai tanggung jawab dan bidang setiap individu. (Sembiring, 2020). Produktivitas pegawai dalam suatu organisasi dapat ditingkatkan, perlu memberikan dorongan dan motivasi agar mereka bekerja dengan antusiasme dan komitmen tinggi untuk mencapai hasil terbaik (Yanuari, 2019). Perusahaan biasanya memberikan motivasi untuk mendorong kinerja karyawan yang optimal di dalam perusahaan. (Hendra, 2020). Keadaan yang mempengaruhi individu untuk melakukan berbagai tindakan dalam mencapai tujuan suatu dikenal sebagai motivasi (Ekhsan, 2019). Menghadapi tantangan memotivasi karyawan tidaklah mudah karena tiap individu memiliki kemauan, keperluan, serta tujuan bervariasi antara satu

karyawan dengan yang lainnya (Sari & Aziz, 2019). Motivasi kerja karyawan di dalam sebuah organisasi sering kali terlihat sebagai hal yang mudah, tetapi sebenarnya menjadi permasalahan yang kompleks. Kesulitan ini muncul saat mencari cara yang efektif untuk memberikan imbalan yang dapat mendorong motivasi kerja, karena nilai dan prioritas yang penting bagi satu individu belum tentu berlaku sama bagi individu lain (Arista, 2020). Motivasi memiliki peran karena pendorong utama yang mendukung sikap individu dan mengarahkan dengan mendorong individu untuk bekerja keras dan antusias dalam tercapai hasil terbaik (Beno & Irawan, 2019). Jika tujuan tersebut berhasil dicapai, maka kebutuhan-kebutuhan tersebut akan terpenuhi, dan semakin efektif usaha dalam memberikan motivasi, produktivitas tenaga kerja akan meningkat secara signifikan. Akibatnya, baik perusahaan maupun karyawan akan mendapatkan keuntungan yang signifikan (Ariani et al., 2020). Lingkungan kerja merujuk pada suasana atau keadaan ruang kerja yang berperan dalam mendukung karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja mereka (Laksono & Wilasittha, 2021). Lingkungan kerja memengaruhi organisasi atau institusi secara langsung maupun tidak langsung, dan sangat penting untuk produktivitas dan kesejahteraan pegawai (Ratnasari et al., 2020). Kondisi lingkungan yang didukung oleh fasilitas untuk karyawan membantu memenuhi kebutuhan mereka dalam menjalankan pekerjaan. Dengan adanya fasilitas ini, karyawan tidak hanya terfasilitasi dengan baik tetapi juga didorong untuk berkembang dan meningkatkan keahlian di bidang masing-masing. Hal ini berpotensi besar untuk meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan (Laksono & Wilasittha, 2021). Seorang karyawan yang berada dalam lingkungan kerja yang memfasilitasi kinerja optimalnya cenderung menghasilkan hasil kerja memuaskan. Di sisi lain, pegawai dapat menjadi kurang termotivasi dan lelah jika lingkungan kerja tidak sesuai dan tidak membantu yang berpotensi menurunkan kinerjanya secara keseluruhan (Mamentu & Rumawas, 2021). Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai dalam melakukan hal-hal dengan

optimal sehingga individu dapat mencapai keberhasilan perusahaan. Berbagai penelitian telah dilakukan untuk menguatkan teori ini dan memastikan apakah kinerja karyawan berkorelasi dengan motivasi dan lingkungan kerja. Ini mirip dengan penelitian sebelumnya tentang kinerja karyawan. Menurut penelitian (Sadat et al., 2020), Motivasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

9 Sementara itu, menurut (Siahaan & Bahri, 2019), motivasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Menurut (Maswar, 2020), lingkungan kerja memiliki pengaruh pada variabel kinerja pegawai. Namun menurut (Akhiriani & Risal, 2023) di peroleh hasil yang berbeda bahwa lingkungan kerja tidak dipengaruhi pada kinerja pegawai. Maka dari itu, peneliti tertarik pada hubungan motivasi dan lingkungan kerja pada tajuk “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN 4 1.2 Rumusan Masalah Rumusan masalah berikut ini dibuat berdasarkan latar belakang tersebut 1. 9 22 Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti? 9 22

33 2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti? 1 4 9 10 14 1.3 Tujuan Penelitian Tujuan dari penelitian ini dapat menjawab masalah yang dirumuskan di atas maka terbentuklah sebagai berikut 1. 1 4 5 10 14 19 34 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yudita Teratai Cakti. 1 4 5 10 14 19 2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Yudita Teratai Cakti. 3 4 27 1.4 Manfaat Penelitian Manfaat yang dapat memperluas pengetahuan dan kegunaan diharapkan dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis. 1. Manfaat Teoritis Penelitian berharga

karena membangun fondasi untuk memahami bagaimana motivasi dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. 2. Manfaat Praktis Penelitian ini juga terdapat manfaat praktis selain teoritis, yang dijelaskan sebagai berikut: 1. Bagi penulis Dengan memahami bagaimana dilakukan penelitian mengenai motivasi dan dampak lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengaplikasikan dipelajari dalam perkuliahan dan tugas akhir Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Jaya, penulis mendapatkan banyak manfaat dari penelitian ini. 2. Bagi Universitas dan Program Studi



Diharapkan bahwa penelitian ini akan berfungsi sebagai rujukan untuk studi lain yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas akhir konsentrasi manajemen SDM. 3. Bagi Perusahaan Diharapkan dapat menjadi dasar dalam menilai cara intitusi menangani karyawan mereka. Selain itu, perusahaan dapat menggunakannya sebagai pedoman untuk mengelola kinerja karyawan dalam menerapkan aspek – aspek yang telah ditetapkan untuk menentukan motivasi i serta lingkungan kerja. 12 42 5 BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1 1

Sumber Daya Manusia Seseorang produktif yang berperan sebagai pendorong sebuah asosiasi, baik dalam komunitas ataupun insitusi disebut sumber daya manusia. Karena berperan sebagai milik berharga yang perlu dipersiapkan dan diperluas kemampuannya (Susan, 2019). Menurut (Yuwono et al., 2023), Sumber daya manusia (SDM) adalah orang-orang dengan berbagai tingkat produktivitas yang bekerja untuk mencapai arah perusahaan atau organisasi. SDM terkait dengan berbagai aktivitas dan pengelolaan lainnya seperti pengembangan organisasi, pengembangan manajemen, dan strategi perencanaan (Maulyan, 2019). Manajemen sumber daya manusia, yang merupakan tindakan mengelola berbagai kesulitan yang mempengaruhi karyawan, manajer, dan staf lainnya, adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh para manajer untuk memastikan bahwa personel yang kompeten tersedia kapan dan di mana mereka dibutuhkan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan (Amelia et al., 2022). Fungsi utama Manajemen Sumber Daya Manusia serupa dengan peran manajemen secara umum, yakni: 1. Fungsi perencanaan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup merencanakan keperluan pegawai, proses pengadaan pegawai, peningkatan dan pembinaan, serta pemeliharaan pegawai. 2. Fungsi pengorganisasian merupakan fungsi yang terkait dengan merancang suatu organisasi dan mengatur struktur organisasi, menetapkan keterkaitan pekerjaan yang dilaksanakan oleh pekerja serta mempersiapkan peran-peran dalam organisasi. 3. Fungsi pengarahan dalam memberikan inspirasi kepada karyawan untuk menyelesaikan tugas sejalan dengan tujuan perusahaan serta visi dan misi disebut sebagai manajemen SDM. 4. Fungsi Kepemimpinan dalam Sumberr daya manusiia merupakan

pemimpin yang dapat menuntun, mendorong, membangkitkan perubahan, menginspirasi bawahannya dalam menuntaskan tugas, serta mengajak individu dalam berupaya optimal dan melampaui ekspektasi yang sudah ditentukan. 5. Fungsi Pengendalian dalam sumber daya Manusia merupakan tahapan dalam melakukan pengukuran dan membandingkan tindakan yang dilakukan dengan standar, terutama dalam hal tenaga kerja. 2.1.2 Kinerja Karyawan Menurut Wirawan et al., (2023), Kinerja dapat diartikan sebagai laporan pencapaian yang diperoleh dengan pelaksanaan sebuah tugas tertentu pada periode masa tertentu dan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dalam keberhasilan sasaran yang telah ditentukan bagi hasil pencapaian sesuai standar yang berfungsi untuk tugas tersebut. Menurut (Sari et al., 2020), Hasil yang diperoleh individu atau tim dalam melakukan tanggung jawab dan pekerjaan sesuai dari standar atau ukuran yang berlaku di setiap organisasi disebut kinerja. Ini juga menunjukkan seberapa efektif dan efisien individu dalam pencapaian sasaran dalam rentang waktu tertentu. Kinerja memegang peran penting dalam menentukan efektivitas sebuah organisasi karena mencerminkan seberapa baik organisasi tersebut mencapai tujuan dan menjalankan operasinya. Selain itu, kinerja juga memberikan gambaran tentang kemampuan manajer dalam mengelola aset organisasi dengan efisien (Yuwono et al., 2023). Menilai kinerja pekerja berarti memantau kemajuan tenaga kerja dalam kaitannya dengan target dan tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini mencakup efisiensi penggunaan tenaga kerja untuk 6 menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang atau jasa, pencapaian tujuan yang telah diantisipasi, dan efektivitas inisiatif yang mungkin dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. (Pusparani, 2021). Menurut (Wahjoedi, 2023), terdapat sejumlah aspek yang dapat memengaruhi kinerja pegawai yakni: Aspek berkaitan dengan pegawai: 1. Responsif 2. Penyesuaian diri 3. Motivasi Intrinsik 4. Keterampilan yang fleksibel 5. Konsistensi 6. Kemahiran Aspek berkaitan dengan perusahaan dan lingkungannya : 1. Dukungan dari pihak manajemen 2. Budaya pelatihan 3. Budaya pembelajaran 4. Dinamika lingkungan Aspek berkaitan dengan Pekerjaan



1. Otonomi pekerjaan 2. Komunikasi pekerjaan 3. Lingkungan pekerjaan

Menurut Mangkunegara dalam (Munardi et al., 2021), mengemukakan terdapat indikator kinerja karyawan yang meliputi: 1. Kualitas kerja mencerminkan usaha keras karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Tingkat kualitas tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah ditetapkan. Ini mencerminkan tingkat kesempurnaan dalam proses kerja atau hasil yang dicapai, yang mendekati standar yang diinginkan. 2. Kuantitas kerja menunjukkan seberapa keras pekerja bekerja untuk mencapai batas maksimum yang telah ditetapkan perusahaan. Ini menghitung kuantitas tugas yang dibuat oleh pekerja atau tim berdasarkan standar kerja. Untuk memenuhi kebutuhan yang berbeda dari setiap jenis pekerjaan, pekerja harus memiliki informasi, keterampilan, dan bakat yang diperlukan. 3. Tanggung jawab mencakup sejauh seorang karyawan mendapatkan dan menyelesaikan tugasnya, bertanggung jawab dari hasil pekerjaan yang tercapai. Selain itu, dengan pemakaian infrastruktur kerja sikap kerja sehari-harinya. 4. Kerjasama di tempat kerja ditingkatkan oleh karyawan dari memiliki perasaan kepercayaan diri terhadap pekerjaan yang mendorong mereka untuk mendapatkan hasil yang optimal. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Kemampuan berkolaborasi yang bagian dari indikator meningkatkan karyawan dapat menghasilkan lingkungan kerja yang tenang dengan keyakinan diri dan interaksi yang efisien antar sesama partner kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. 5. Inisiatif adalah keterampilan dalam mulai tugas, menuntaskan serta menangani tantangan yang datang tanpa menunggu perintah yang jelas dari manajer. Hal ini juga mencakup keharusan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. 7 6. 2.1 **32** 3 Motivasi Frederick Herzberg menciptakan Teori Motivasi Hygiene-Motivasi atau Teori Dua Faktor pada tahun 1959. Teori ini menyatakan bahwa elemen higienis dan motivasi adalah dua kategori karakteristik yang mendorong kepuasan kerja pegawai dan motivasi Berikut adalah penjelasan mengenai faktor higienis dan faktor motivasional tersebut: 1. Faktor higienis adalah bagian dari lingkungan kerja dan

elemen eksternal yang dapat memengaruhi kepuasan kerja tetapi tidak meningkatkan motivasi. Kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan perusahaan, supervisi, dan hubungan interpersonal adalah beberapa contoh faktor higienis. Jika mereka kurang atau tidak memuaskan, itu dapat menyebabkan ketidakpuasan.

2. Faktor Motivasi, Faktor-faktor ini berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan pengaruhnya langsung terhadap motivasi intrinsik karyawan. Ketika faktor-faktor motivasional dipenuhi, mereka dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Beberapa contoh motivasi yang memotivasi adalah kesuksesan, pengakuan, akuntabilitas, kemajuan dalam pekerjaan, dan pengembangan pribadi. Menurut (Wau, 2022), Faktor yang diberikan motivasi atau pendorong pada individu dalam bekerja secara efektif, bekerja sama, dan menggunakan kemampuan individu secara maksimal untuk mencapai kebahagiaan dalam pekerjaan mereka dikenal sebagai motivasi kerja. Menurut (Astono et al., 2020) Motivasi merupakan keinginan atau penggerak untuk bertindak yang didorong oleh ketersediaan seseorang untuk mengeluarkan usaha optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi ini terpengaruh melalui seberapa jauh upaya tersebut mampu memenuhi kebutuhan individu secara pribadi. Menurut (Dr. Hamzah B. Uno, 2023), Motivasi merupakan kekuatan fondasi yang mendorong individu dalam bertindak. Pendorong datang dari dalam diri individu mendorong untuk melaksanakan hal-hal yang selaras dengan motivasi dalam diri mereka. Motivasi merupakan kombinasi nilai-nilai dan perilaku yang mendorong seseorang dalam pencapaian tujuan tertentu. Ini termasuk elemen yang tidak tampak dalam mengarahkan tenaga untuk mendorong seseorang melakukan pencapaian tujuan tersebut (Maswar, 2020). Seorang individu dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung memprioritaskan tanggung jawab untuk meningkatkan kemampuannya. Hal ini tidak sekadar berguna untuk dirinya sendiri, namun juga berdampak positif pada kelancaran dan kemajuan suatu organisasi (Hakim et al., 2019). Manfaat utama dari motivasi adalah memunculkan semangat kerja yang meningkatkan efisiensi. Ketika seseorang bekerja dengan orang yang termotivasi, individu dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

optimal dan sesuai jadwal. Seseorang melakukan pekerjaan dengan motivasi, mereka merasa senang dan antusias dalam melakukannya. Menurut (Meidita, 2019), Dua jenis faktor motivasi adalah faktor internal dan eksternal :

☒ Faktor Internal Faktorr internal termasuk ingin bertahan hidup, ingin untuk mendapatkan pengakuan, ingin untuk memiliki sesuatu, dan keinginan untuk memegang kendali atau kuasa. ☒ Faktor Eksternal Faktorr eksternal meliputi situasi lingkungan kerja, kualitas pemantauan yang diberikan, tingkat kompensasi yang sesuai, kepastian kerja, status jabatan dan tanggung jawab, serta fleksibilitas dalam aturan dan kebijakan kerja. Menurut Umar & Norawati (2022), mengemukakan bahwa indikator motivasi adalah :

1. Promosi adalah perkembangan individu pegawai di dalam tugas yang optimal yang mencakup tanggung jawab lebih besar, kehormatan atau keadaan lebih optimal, kecakapan lebih baik, serta peningkatan gaji. Promosi juga dapat melibatkan syarat waktu, tempat, atau persyaratan kerja lain yang menandai "tugas yang lebih baik". Namun, Jika promosi tidak berarti peningkatan dalam keterampilan dan kewajiban lebih besar serta kompensasi yang besar, bukanlah yang sesungguhnya. Untuk pegawai, promosi sering dianggap lebih signifikan dibanding sekadar peningkatan gaji, karena umumnya membawa penghasilan lebih tinggi.
2. Prestasi kerja adalah dasar untuk pengembangan karir pekerja yang mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dipercaya saat ini. Sulit bagi supervisor untuk mempertimbangkan karyawan untuk promosi di masa depan atau tanggung jawab tambahan jika mereka tidak melakukan tugas mereka dengan standar yang sesuai.
3. Pekerjaan sendiri sering dipentingkan pada tanggung jawab penting dalam pengembangan profesional ada pada individual pegawai. Dukungan diberikan oleh seluruh bagian, termasuk pimpinan, kepala departemen, sesama pekerja, dan bagian profesional tenaga kerja. Namun, keputusan untuk memanfaatkan kesempatan-kesempatan pengembangan diri sepenuhnya tergantung pada karyawan yang bersangkutan.
4. Penghargaan melalui pengakuan atas prestasi dan apresiasi terhadap keahlian, sangat penting untuk meningkatkan motivasi para karyawan. Penghargaan ini mencerminkan

kebutuhan manusiawi akan pengakuan dan dorongan untuk menghadapi tantangan. Karyawan menunjukkan kemampuannya dalam menyelesaikan berbagai tugas yang diberikan di tempat kerja mereka. Lebih tinggi jabatan seseorang, bertambah besar kewajiban yang harus diemban serta semakin luas wewenang yang dimilikinya. 5. Keberhasilan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi para pegawai untuk bertambah semangat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan dari perusahaan. Keberhasilan ini juga membuat karyawan merasa bangga karena mereka berhasil memenuhi tanggung jawab mereka. Hal ini juga membuat perusahaan semakin yakin akan kemampuan karyawan dan mendorong bisnis dalam mempertahankan pegawai agar tidak pindah ke korporasi lain.

2.1.4 Lingkungan Kerja Teori Keberagaman (Mary Parker Follett), Follett menekankan pentingnya menghargai keberagaman dan membentuk lingkungan kerja komprehensif yang artinya perbedaan-perbedaan individu dihargai dan digunakan sebagai sumber daya untuk inovasi dan kreativitas. Menurut Follett, keberagaman bukanlah sekadar tentang pengakuan terhadap perbedaan latar belakang atau karakteristik individu, tetapi lebih pada penghormatan terhadap variasi dalam pendekatan kerja. Menurut Edy Sutrisno dalam (Yanuari, 2019), Lingkungan kerja meliputi segala fasilitas dan infrastruktur di sekitar pegawai pada saat bekerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Ini mencakup sarana dan perlengkapan kerja, pencahayaan, kebersihan, kedamaian serta hubungan pekerja antar individu di tempat tersebut. Menurut (Nabawi, 2019), lingkungan kerja mencakup segala elemen di area pegawai secara fisik dan non-fisik yang dipengaruhi dalam pelaksanaan kegiatan pegawai. lingkungan kerja dapat mendukung dalam menggerakkan dan mengembangkan motivasi kerja pegawai serta berpotensi meningkatkan kepuasan pekerjaan. Selaras dengan nilai-nilai institusi, operasional perusahaan seharusnya memprioritaskan pemerhatian terhadap lingkungan kerja bagi karyawan perusahaan. Menurut Mahmudah dalam (Amri et al., 2022), tempat bekerja meliputi semua pada sekitar 9 pegawai/karyawan saat bekerja untuk mencapai hasil kerja maksimal, Di tempat kerja terdapat fasilitas kantor yang membantu karyawan dari menuntaskan

pekerjaan yang diserahkan kepada pimpinan. Salah satu manfaat dari lingkungan kerja yang positif dengan meningkatkan gairah kerja yang menaikkan pencapaian karyawan dan produktivitas pegawai. selain dari itu, lingkungan kerja yang baik juga dapat dipengaruhi tingkat kepuasan pegawai, karena pegawai cenderung lebih termotivasi dan dapat mencapai produktivitas yang lebih baik di tempat kerja tersebut (Sihaloho & Siregar, 2020). Keadaan lingkungan kerja dianggap selaras ketika pegawai dapat melakukan pekerjaan efektif dengan mempertahankan kesehatan, keamanan, dan kenyamanan yang diperlukan untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka (Parashakti & Noviyanti, 2021). Tujuan utamanya adalah membuat tempat kerja menyenangkan dengan menghilangkan semua faktor yang menyebabkan frustrasi, kecemasan, dan kekhawatiran. Tempat kerja yang menyenangkan dapat mencerminkan volume dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan, yang mengurangi rasa jenuh, bosan, dan kelelahan (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Menurut (Sihaloho & Siregar, 2020), mengatakan terdapat dua bentuk lingkungan kerja yang berbeda: lingkungan kerja fisik, yang terdiri dari berbagai aspek di area bekerja yang berpengaruh dari kinerja pegawai. Sejumlah keadaan fisik yang baik di tempat kerja meliputi: Struktur lokasi pekerja dirancang tidak sekedar memikat secara pandang akan tetapi mempertimbangkan aspek perlindungan kerja. Peralatan kerja yang memadai tersedia. Ruang istirahat seperti kafetaria yang nyaman dan mudah diakses oleh karyawan, baik di dalam maupun di sekitar perusahaan. Tempat ibadah. Fasilitas transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses, baik untuk karyawan maupun umum, disediakan. lingkungan kerja non-fisik merupakan ketika ada keterkaitan pekerja yang baik dari pegawai dan manajer seperti : Hubungan antar sesama rekan kerja yang harmonis dan bebas dari intrik adalah indikator penting dalam lingkungan kerja. Adanya kaitan yang penuh kasih dan saling mendukung yang mendorong para pekerja untuk bertindak sejalan dengan bisnis. Hubungan antara atasan dan karyawan perlu dijaga dengan baik melalui sikap saling menghargai dan

membangun kepercayaan. Ketika terdapat saling penghargaan, hal ini akan membantu memupuk kehormatan antara setiap orang dalam tim. ❑ Kerjasama antar karyawan merupakan aspek yang krusial dalam lingkungan kerja, karena dapat berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan hasil kerja mereka. Dengan menjaga kerjasama yang baik, karyawan dapat bekerja secara kolaboratif untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, memastikan bahwa tujuan tim tercapai dengan baik. Menurut (Meri Sandora & Permadani, 2021) indikator kerja yaitu sebagai berikut : 1 Suasana kerja mencakup keadaan sekitar tempat kegiatan pekerja yang mempengaruhi langsung pada penerapan tugas pekerjaan. Ini mencakup aspek seperti kondisi fisik tempat kerja, ketersediaan fasilitas dan sarana, tingkat kebersihan, pencahayaan yang baik, suasana ketenangan, serta interaksi dalam tempat tersebut. Dengan suasana kerja yang harmonis, tenang, dan nyaman, karyawan cenderung memiliki dorongan dan gairah tinggi untuk menuntaskan pekerjaan mereka dengan baik. 10 2 Hubungan dengan rekan kerja diukur berdasarkan interaksi yang serasi dan terbuka pada intrik di antara rekan pekerja. 21 Keberadaan hubungan yang harmonis di antara rekan kerja tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, tetapi juga meningkatkan kolaborasi dan produktivitas tim. Hal ini merupakan faktor penting yang dapat dipengaruhi pegawai dalam bertahan pada insitusi, karena mereka merasa dihargai dan didukung oleh lingkungan kerja yang positif. 3 Hubungan antar bawahan dengan pimpinan merupakan interaksi yang serasi antara karyawan dengan pimpinan di area kerja. Hubungan yang positif dan serasi bersama pimpinan adalah bagian terpenting yang mempengaruhi produktivitas pegawai. Oleh karena itu, hubungan antara bawahan dan pimpinan memiliki ketergantungan dan saling memengaruhi. Kedua belah pihak perlu berkomitmen untuk membangun serta menjaga hubungan yang saling menguntungkan dengan saling menghargai dan mendukung satu sama lain. 4 Fasilitas kerja meliputi semua peralatan yang mendukung kelancaran pekerjaan. Dengan fasilitas kerja yang lengkap dan mutakhir, karyawan cenderung lebih termotivasi dan efisien dalam

menyelesaikan tugas mereka. 35 Hal ini berkontribusi secara langsung pada peningkatan produktivitas mereka secara keseluruhan. 2.2 Penelitian Terdahulu Penelitian memakai berbagai penelitian terdahulu yang telah diterbitkan dalam publikasi akademis sebagai referensi. Penelitian ini berfungsi sebagai dasar untuk pembuatan hipotesis, yang berfungsi sebagai panduan penelitian utama. Sebagian besar referensi yang dipertimbangkan untuk penelitian adalah penemuan- penemuan sebelumnya yang relevan yang telah ditunjukkan untuk memajukan penelusuran saat ini: 11 Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu No Judul Penelitian Peneliti Dan Tahun Metode Hasil Penelitian Perbedaan 1. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sembiring, 2020) kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS 1 3 6 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data 2. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Saputra & Fernos, 2023) kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS 1 1 2 3 6 8 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 2 6 8 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Ningsih et al., 2021) kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS 1 2 5 40 Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 2 8 Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data. 13 25 4 Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kasmaludin et al., 2023) kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS 1 1 3 6 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data 12 No Judul Penelitian Peneliti Dan Tahun Metode Hasil Penelitian Perbedaan 5 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Arista, 2020) kuantitatif dan analisis regresi menggunakan SPSS 1 1 2 3 6 8 Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 2 6 8 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data 6. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Trihantoro & Murdiyanto, 2022) kuantitatif dan



analisis regresi menggunakan SPSS 1 **1 3 6** Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data 7 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (As'ad, 2021) Metode analisis regresi berganda. **5 41**

1.Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 **1 3 6** Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3 **7 13 17** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Objek dan pengambilan data 8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Displin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Da Tujuh Jeber (Abidin & Budiono, 2023) Metode Analisis Uji Indikator 1.Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.Displin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3.Lingkungan kerja berpengaruh Objek dan pengambilan data 13 No Judul Penelitian Peneliti Dan Tahun Metode Hasil Penelitian Perbedaan erhadap kinerja karyawan 4 **2 3 5 7 12 18 29**

Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 9 Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Saiba Cipta Selaras Kota Jakrta Selatan (Trisna & Guridno, 2021) analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS 1 **5** Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2 Motivasi Berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3 **24** Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Objek dan pengambilan data 10 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Ramadhan & fitriansyah, 2022) analisis Smart PLS dan SPSS, 1.Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2.Displin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan signifikan terhadap kinerja Objek dan pengambilan data 2.3 Kerangka Berpikir Kinerja karyawan sering digunakan sebagai ukuran untuk mengevaluasi tenaga kerja dalam sebuah organisasi yang berperan terhadap kemajuan perusahaan. Motivasi dan kondisi lingkungan kerja adalah bagian komponen yang dipengaruhi produktivitas pegawai. Individu didorong untuk melaksanakan tugas-tugas ini oleh motivasi, yang merupakan komponen yang sering dilihat sebagai pendorong perilaku. Ketika atasan memberikan motivasi kepada bawahan, hal ini telah terbukti dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi kepada pegawai tidak hanya

14 meningkatkan produktivitas mereka tetapi juga menguatkan rasa perhatian dan keterlibatan mereka terhadap perusahaan. Lingkungan kerja mencakup fasilitas fisik dan sosial yang mendukung karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Untuk pencapaian sasaran bersama, pekerja membutuhkan suasana kerja yang mendukung. Tempat kerja baik mampu meningkatkan produktivitas, sementara tempat kerja kurang baik akan mengurangi produktivitas dan menurunkan motivasi pekerja. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan. Dengan itu, institusi dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Dari motivasi yang tepat dan lingkungan yang mendukung, karyawan mendapat pencapaian kinerja yang optimal. Sebagai hasilnya, dapat dikembangkan kerangka konseptual: Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir 2.4 Hipotesis 2.4.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motivasi berperan sebagai pendorong untuk pekerja dalam mengerjakan tugas mereka dengan kemampuan dan hasil terbaik. Kehadiran motivasi yang positif sangat penting karena tanpa itu, hasil pekerjaan dapat terpengaruh secara negatif. Meskipun motivasi seharusnya berasal dari kesadaran individu, perusahaan memiliki peran penting dalam mendorong dan memelihara motivasi karyawan. (Jahroni & Darmawan, 2022). Menurut (Wulandari, 2019), mengemukakan yakni motivasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Selaras dengan dikemukakan (Endra, 2022), dalam penelitiannya menyatakan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. (Harahap & Tirtatayasa, 2020) juga mengemukakan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Rivai dalam (Arisanti et al., 2019), mengemukakan motivasi dapat mendorong pegawai dalam pekerja lebih baik guna mencapai sasaran yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan institusi. 15 H 1 : Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 2.4.2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lingkungan kerja berperan sangat mendasar pada memengaruhi kinerja pegawai, baik dari segi teknis maupun aspek sosial. Hal ini menunjukkan betapa inti dari pentingnya lingkungan kerja dalam mendukung

produktivitas dan kesejahteraan karyawan di tempat kerja. Evans dalam (Nurdin & Djuhartono, 2021) Menyatakan bahwa lingkungan kerja optimal dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Dalam lingkungan kerja baik dan aman, karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan efektif, yang berpotensi meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Menurut (Sugiarti, 2020), mengemukakan lingkungan kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Serupa dengan (Sihaloho & Siregar, 2020), menyatakan motivasi memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. (Handyani & Daulay, 2020) menyatakan juga lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 7

12 20 H 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian Analisis ini memakai data statistik dan metodologi kuantitatif. Menurut (Sutisna, 2020), Filsafat positivisme adalah dasar dari metode penelitian kuantitatif, yang menggunakan sasaran penelitian yang dapat diamati. Ini bisa populasi atau sampel. Setelah data dari objek-objek tersebut dikumpulkan, perhitungan statistik digunakan untuk menganalisis angka-angka ini. Menurut (Sugiyono, 2019), Metode penelitian kualitatif menggunakan filsafat postpositivisme, fokus pada studi objek dalam konteks alami, berbeda dengan eksperimen yang umumnya mengandalkan kontrol kondisi. Peneliti berfungsi sebagai alat utama, data dikumpulkan melalui triangulasi, dan analisis dilakukan secara induktif atau kualitatif. Temuan menunjukkan bahwa interpretasi makna lebih penting daripada generalisasi statistik. Peneliti memilih pendekatan kuantitatif karena metodenya memungkinkan pengaturan yang lebih terstruktur terhadap kompleksitas masalah. Hal ini dilakukan melalui penggunaan kerangka konseptual untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen seperti motivasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen seperti kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, penelitian dapat difokuskan pada evaluasi kinerja karyawan di PT Yudita Teratai Cakti. 3.2 Objek Penelitian Menurut Supranto dalam Alimah & Retnasary (2020), Objek penelitian adalah kumpulan entitas yang dapat berupa individu, organisasi, atau benda pada sorotan terhadap penelitian. Pada obyek penelitian

mencakup individu terlibat dalam organisasi untuk eksplorasi lebih mendalam tentang permasalahan terkait dengan kinerja karyawan di PT. Yudita Teratai Cakti. Dalam usahanya untuk mencapai kesimpulan yang objektif, penelitian ini memerlukan pengumpulan data yang obyektif, dan valid. Untuk menghasilkan kesimpulan yang objektif, penelitian ini harus mengumpulkan data yang valid dan obyektif. Ini harus dilakukan karena ada masalah di perusahaan yang menunjukkan kurangnya motivasi dan lingkungan kerja kurang baik.

16 3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Berdasarkan (Sugiyono, 2019), Populasi meliputi manusia, benda, kejadian, dan aspek lain keterkaitan pada studi yang dilakukan. Disamping itu, dapat digunakan untuk mendeskripsikan kelompok atau komponen apa pun memiliki ciri yang ingin diselidiki dari penelitian dalam mengumpulkan data serta menarik kesimpulan. (Asrulla et al., 2023). Terdapat 130 orang bekerja di PT. Yudita Teratai Cakti. Untuk menyesuaikan jumlah populasi dengan target sasaran responden kuesioner, peneliti membagi karakteristik populasi. Target sasaran dari kuesioner ini adalah karyawan yang memiliki status pekerjaan tetap dan minimal satu tahun pengalaman kerja. Dengan demikian, berdasarkan data yang dikumpulkan dari perusahaan, jumlah karyawan yang akan menjawab kuesioner berjumlah 112 karyawan.

3.3.2 Sampel Menurut (Sugiyono, 2019), beberapa sejumlah populasi dan karakteristiknya adalah sampel. Bagian dari keseluruhan ukuran dan susunan populasi merupakan sampel. Menurut Sudjana dalam (Amin et al., 2023), Sampel adalah bagian terpilih dari populasi dalam menggunakan metode tertentu. Dalam menentukan ukuran sampel yang diperlukan, metode pengambilan sampel Slovin digunakan. Rumus Slovin digunakan untuk memperkirakan seluruh sampel yang dibutuhkan. Memutuskan untuk memakai rumus slovin karena berguna dalam populasi yang besar, sehingga sampel yang cukup besar yang dapat dihasilkan akan mewakili populasi secara keseluruhan. Rumus slovin yang digunakan untuk pengambilan dengan cara: $$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$ Penjelasan: n = jumlah sampel minimum N = jumlah sampel dalam populasi e = persentase batasan toleransi $n = N$

$$1 + Ne 2 n = 112 1 + (112. 0,05 2) n = 112 1 + (1$$

$$12. 0,0025) 17 n = 112 1 + 0,28 n = 112 1,28 n = 87,5$$

$n = 88$ Dari hasil rumus slovin tersebut, terdapat besaran sampel untuk penelitian ini adalah 87,5, yang dibulatkan menjadi 88 pekerja PT

Yudita Teratai Cakti yang dipilih sebagai partisipan. 18 3.4 Teknik

Pengumpulan Data Fokus utama penelitian merupakan proses pengumpulan dataa,

karena tujuannya adalah mendapatkan informasi yang akurat dan dapat

diandalkan (Sugiyono, (2019). Peneiti tidak akan bisa mendapatkan data

yang memenuhi persyaratan jika menggunakan metode pengumpulan data yang

tidak tepat. Karena itu, dalam dapat informasi diperlukan, proses

pengumpulan data sangat penting. Untuk menghasilkan data dapat percaya

dan tepat, penggunaan instrumen penelitian valid dan cara pengumpulan

data yang tepat sangat penting. Data penelitian ini dikumpulkan dengan

menggunakan angket, sebuah teknik di mana responden diberi sekelompok

pertanyaan untuk menjawab. Data utama yang digunakan diperoleh melalui

penggunaan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan informasi. Kuesioner

merupakan teknik dalam mengumpulkan data yang menesertakan orang untuk

diberi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis dalam meminta tanggapan

dari respoden. (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan Google Form

untuk menyebarkan kuesioner. Alat survei ini mempresentasikan pernyataan

dengan pilihan jawaban terjaga sehingga karyawan dapat memilih pilihan

relevan sesuai dengan pendapat. Peneliti memilih kuesioner sebagai metode

pengumpulan data untuk studi ini karena efisiensinya dalam mengumpulkan

respons dari banyak karyawan secara serentak. Kuesioner menghasilkan data

tertulis yang terstruktur, yang memudahkan pendekatan kuantitatif untuk

menganalisis data. Survei menggunakan Skala likert, Ini mewakili tingkat

perbedaan dari sangt setuju sampai sangt tidak setuju dan memiliki

rentang nilai 1 hingga 4. Penelitian ini, partisipan pegawai diminta

untuk menjawab berbagai pernyataan menggunakan skala likert. Kuesioner

disebarkan kepada seluruh sampel yang telah ditetapkan, termasuk karyawan

PT. Yudita Teratai Cakti. 3.5 Definisi Operasional Pada analisis Oscar

& Sumirah (2019), Konsep yang dapat divalidasi dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang diamati dan terdiri dari kerangka kata-kata disebut sebagai operasional variabel. Sedangkan menurut (Putra et al., 2022), Variabel operasional adalah variabel yang didefinisikan untuk memberikan definisi atau karakteristiknya. Berikut tiga tipe yang digunakan pada studi ini: 1. Variabel Terikat (Dependen), yang dapat mempengaruhi oleh variabel lain adalah Kinerja Karyawan (Y) yang terlibat dengan penelitian ini. 2. Variabel Bebas (Independen), yang memiliki kemungkinan berdampak pada variabel lain adalah motivasi (X 1) dan lingkungan Kerja (X 2) yang terkait dengan penelitian. 19 Tabel 3. 1

Indikator Variabel Definisi Variabel Indikator Motivasi (Sembiring, 2020)

Motivasi adalah hal yang membangkitkan semangat seseorang untuk terus bekerja keras dari mendorong individu dalam berkolaborasi, melaksanakan tugas dengan efisien serta menggabungkan seluruh usaha dalam pencapaian tingkat kinerja

16 37 optimal. 1 16 37 Promosi 2. Pres 16 37 asi Kerja 3. Pekerjaan

it sendiri 4. P nghargaan 5. Keberhasilan dalam bekerja Lingkungan Kerja,

Menurut (Meri Sandora & Permadani, 2021) Lingkungan kerja mencakup semua perlengkapan, materi, dan situasi di sekitar tempat kerja, bersama dengan cara kerja dan penataan yang mendukung baik individu maupun tim.

Kondisi tempat kerja memiliki banyak faktor yang dapat memengaruhi

produktivitas dan kemampuan karyawan. 1. Susana keja 2. Hubungan dengan rekan krja 3. Hubungan antara bawaan dengan pimplnan 4. Tersdianya

failitas kera Kinerja Karyawan (Munardi et al., 2021) Hasil kerja

individu pekerja disesuaikan pada tugas yang diatur pada jangka periode

khusus adalah kinerja. Dasar untuk mengevaluasi kinerja karyawan atau

organisasi adalah evaluasi kinerja ini serta pencapa 38 43 an perusahaan. 1. 38 43

Kualitas 2. Kuantitas 3. Tang 38 ung Jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif 3.6

Teknik Analisis Data Berdasarkan (Sugiyono, 2019), bagian terstruktur untuk

mencari, mengatur, serta merangkum daata yang diperoleh dengan dokumentasi, pengamatan lapangan, dan wawancara disebut analisis data. Proses ini

mencakup identifikasi pola, pengorganisasian data ke dalam jenis,

penjabaran pada komponen yang relevan, sintesis data, dan pemilihan informasi yang penting untuk dipelajari. Kesimpulan ini harus dipahami oleh peneliti dan orang lain. Pada penggunaan teknik regresi linear berganda, menganalisis hubungan antara variabel terkait dan variabel independen. Data diproses menggunakan program SPSS Versi 23. Peneliti memilih untuk menggunakan analisis regresi linear berganda karena metode ini memungkinkan penggabungan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Mengidentifikasi bagaimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen adalah tujuan studi ini. Pencapaian studi ini untuk diketahui terdapat variabel independen dipengaruhi yang signifikan pada variabel dependen. Dengan demikian, regresi linear berganda dipilih sebagai pendekatan paling cocok dalam analisis yang dilakukan.

3.6.1 Statistik deskriptif

Berdasarkan (Sugiyono, 2019), Saat memproses data, pendekatan ini dikenal sebagai statistik deskriptif yang menjelaskan dan menggambarkan informasi yang dikumpulkan berdasarkan situasi yang ada, menghindari penarikan kesimpulan yang luas.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1 Uji Validitas

Berdasarkan (Sugiyono (2019), validitas dapat berguna pada mengevaluasi validitas. Kuesioner dapat dianggap valid jika ada pernyataan yang mengukur variabel dan konstruk pada saat diidentifikasi dengan efisien. Alat SPSS 23 dapat digunakan untuk mengevaluasi validitas. Menurut (Sugiyono (2019), Butir pernyataan dianggap valid jika jawaban kuesioner dibandingkan pada angka bagen terhadap tingkatan sig 0,209. Di sisi lain, jika korelasi yang dihitung (r) lebih tinggi dari nilai dalam tabel, item pernyataan dianggap tidak valid. Dengan ambang batas derajat kebebasan dan signifikansi $0,05 = N - 2$ ($88 - 2 = 86$) dengan itu analisis statistik menghasilkan nilai r tabel. Untuk mengetahui koefisien korelasi, nilai r -hitung dari semua pernyataan penelitian harus dihitung.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsep yang menggambarkan sebagian konsisten dan dapat diandalkan instrumen pengukur dianggap efektif. Selain itu, instrumen pengukur diyakini reliabel apabila menghasilkan yang konsisten stabil. Pemeriksaan ini dilakukan untuk

memastikan alat pengukuran konsisten Sehingga menghasilkan hasil yang stabil setiap kali digunakan pada subjek yang sama. Selama proses pengumpulan data, memastikan bahwa alat pengukur dapat dipercaya. Menurut Sugiyono, (2019), Dalam melakukan pengujian reliabilitas pada metode cronbach's alpha digunakan. Sebuah variabel dinyatakan memiliki reliabilitas apabila r hitung melebihi nilai r tabel atau jika tingkat reliabilitasnya minimal 0,06. Tingkatan alpha reliabilitas ditampilkan dengan :

Penjelasan: 1. Item survei memiliki tingkat reliabel yang memadai jika nilai alfa Cronbachnya lebih dari 0,60. 2. Item yang diuji tidak memiliki tingkat reliabel memadai apabila Cronbach's alpha tidak lebih 0,60.

3.8 Uji Asumsi Klasik Menurut (Sugiyono, 2019), Sebagai tahap pertama, uji asumsi klasik dievaluasi sebelum analisis terperinci dari data yang kumpul dilakukan. Analisis ini penting untuk dalam model dan data yang akan berguna memenuhi syarat yang dibutuhkan untuk melakukan analisis regresi linier secara akurat. Tujuan lain pada penganalisan ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat masalah dengan asumsi konvensional yang diperlukan untuk model regresi linier. Langkah ini membantu menjamin keandalan dan validitas hasil penelitian.

3.8.1 Uji Normalitas Menentukan distribusi normal, khususnya yang terkait dengan hubungan regresi, analisis normalitas dapat sangat membantu. Metode Kolmogorov-Smirnov diterapkan pada SPSS untuk melakukan pengujian tersebut. Hasil dianggap berdistribusi normal jika angka signifikansi melebihi jumlah dari 0,05. Apabila kurang besar pada 0,05, akibatnya nilai tidak normal (Sugiyono, 2019).

1. data dapat distribusi normal apabila nilai tingkat lebih tinggi pada 0,05. 2. Namun data nilai signifikansi tidak lebih 0,05, sehingga tidak berdistribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolinearitas Menurut (Sugiyono, 2019), multikolinearitas evaluasi variabel bebas berhubungan satu dengan yang lain. Sulit dapat diketahui bagaimana setiap variabel berdampak pada variabel bebas lainnya ketika variabel bebas saling terkait. Nilai faktor perbedaan inflasi (VIF) dan toleransi diamati pada model regresi untuk menemukan gejala multikolinieritas.

Penilaian nilai VIF dan toleransi memungkinkan untuk menentukan terdapat gejala multikolinieritas dalam model regresi. Untuk uji multikolinieritas, kriteria keputusan: 1. Terkena multikolinieritas apabila nilai toleransi melebihi pada $>0,10$ dan VIF tidak lebih 10. 2. Sebaliknya, gejala multikolinieritas dapat diperkirakan jika nilai toleransi tidak lebih $0,10$ dan VIF lebih dari 10 .

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas Dalam analisis regresi,

pengujian heteroskedastisitas berguna mengetahui terdapat perbedaan residu antar observasi (Sugiyono (2019)). Ketika varians residual model regresi konsisten di seluruh, syarat homoskedastisitas dikatakan terpenuhi. Di sisi lain, heteroskedastisitas diindikasikan jika ditemukan titik yang signifikan untuk variasi residual. Teknik park test menggunakan logaritma residual kuadrat untuk menguji heteroskedastisitas. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel yang diuji menunjukkan heteroskedastisitas. Dalam pengujian metode ini memberikan wawasan tentang kebutuhan untuk memperbaiki model dalam penyesuaian yang diperlukan. Berikut merupakan kriteria :

- ☒ Heteroskedastisitas ada jika signifikansi melebihi rendah dari $0,05$
- ☒ Heteroskedastisitas tidak ada apabila signifikansi melebihi besar pada $0,05$.

3.9 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

3.10 Pengujian Hipotesis

Seberapa besar berpengaruh motivasi kepada kinerja karyawan dalam pengukuran menggunakan analisis regresi linear berganda. Selain itu, dianggap ada hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja serta diperkirakan apakah memiliki pengaruh serempak diantara setiap variabel. Menurut Sugiyono, (2019), Karena persamaan regresi linier berganda bergantung pada kaitan fungsional dengan dua variabel independen, persamaan ini digunakan: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$ Dengan: $Y =$ kinerja Karyawan $\alpha =$ konstanta $X_1 =$ motivasi $X_2 =$ lingkungan Kerja $\beta_1 \beta_2 =$ koefisien Regresi

Aturan berikut digunakan untuk mengevaluasi signifikansi model regresi berganda:

1. Ada kemungkinan bahwa model regresi memiliki dampak yang signifikan apabila tingkatan signifikansi kurang dari $0,05$.
2. Namun, apabila tingkatan signifikansi melebihi jumlah $0,05$, maka dianggap model regresi tidak menunjukkan dampak yang signifikan.

3.10.1

Uji Hipotesis Koefisien Determinasi (R^2) Sebuah statistik yang dikenal sebagai nilai R kuadrat menunjukkan seberapa baik sebuah model regresi dengan mempertimbangkan faktor-faktor independen dijelaskan bagaimana variabel dependen berubah dari variabel independen Sugiyono (2019),. Jumlah independen dalam penelitian membantu dalam menilai kualitas model regresi, Koefisien determinasi menggambarkan selama rancangan mampu menguraikan ragam pada variabel dependn. Angka pada adjsted R Square dapat berubah seiring dengan berjumlah variabel independe yang digunakan. Nilai Adjusted R Square yang dapat ditemukan meningkat seiring dengan jumlah variabel independen yang dipertimbangkan. Model regresi dianggap efektif jika dapat dijelaskan bagian besar varians dependen dari menggunakan independen dipergunakan, dan dengan terutama terjadi apabila nilai adjusted R square mendekati angka 1.

3.10.2 Uji Hpotesis Secara Simultan (Uji F)

Variabel dependen adalah kinerja pegawai, yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan motivasi yang terbukti menjadi aspek independen dalam uji parsial. Analisis regresi parsial digunakan untuk menilai pentingnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. (Sugiyono (2019). Dua evaluasi terhadap analisis ini dilakukan.: 23

- 1 Pada hipotesis pertama: Berdasarkan perbandingan nilai f_{hitung} dan nilai f_{tabel} , H_0 ditolak dan H_1 diterima apabila didapatkan perbedaan yang signiikan pada variabel populasi..
- 2 Menilai kemungkinan bahwa hipotesis kedua signifikan. Penolakan H_1 dan penerimaan H_0 terjadi ketika nilai probabiiitas melebihi 0,05. H_0 ditolak dan H_1 diterima, memperlihatkan adanya keterkaitan substansial dengan variabel, apabila probabilitas kurang dari 0,05. Menurut (Sugiyono, 2019), Anova dapat diterapkan apabila angka F lebih rendah atau sama dengan nilai F tabel. Temuan ini menunjukkan terdapat setiap variabel independen dimiliki pengaruh substansial pada variabel dependen yang diambil secara keseluruhan, dan bahwa setiap variabel independen memiliki kapasitas untuk menjelaskan dan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel dependen. Model statistik dapat berguna untuk analisis dalam memberikan penjelasan yang

tepat tentang bagaimana kedua variabel berinteraksi satu sama lain. Tabel nilai F penelitian dibuat dengan perhitungan : $F_{tabel} = F(k-1 ; n-k-1)$) Maka : $k = \text{jumlah variabel} \times n = \text{jumlah sampel}$ Sehingga diperoleh : $F_{tabel} = (2 - 1 ; 88 - 2-1) = 1 ; 85$

3.10.3 Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Dalam analisis, pengujian t digunakan dalam menentukan seluruh variabel independen dimiliki dampak yang berarti pada variabel dependen secara keseluruhan. Pengujian parsial dapat membantu menentukan sebagian besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variasi yang disebabkan oleh variabel dependen. Uji ini menentukan apakah terdapat korelasi yang signifikan dengan statistik pada setiap variabel independen dan variabel dependen. Pengujian parsial memiliki penting untuk analisis regresi dalam menilai efek individu dari setiap variabel independen pada variabel dependen. Untuk memastikan adakah mereka dengan signifikan mempengaruhi variabel dependen dalam skenario ini, setiap variabel independen dinilai secara independen. Nilai signifikansi tidak lebih pada 0,05 menunjukkan dampak yang substansial pada setiap variabel. Selain itu, dengan sig melebihi tinggi dari 0,05, berarti variabel independen serta dependen tidak saling keterkaitan secara signifikan. Menurut Sugiyono (2019), Dengan menggunakan parsial, penelitian dapat evaluasi pengaruh tiap variabel independen pada variabel dependen. Dua dugaan pengujian parsial: 1. Hipotesis Nol (H_0) menyatakan variabel dependen tidak alami mempengaruhi signifikan pada variabel independen. 2. Hipotesis Alternatif (H_1) mengindikasikan bahwa ada hubungan yang substansial antara variabel independen dan dependen. Ketentuan pengujian dalam menerima atau menolak hipotesis termasuk beberapa hal berikut:

- ☒ Apabila angka dari t-hitung lebih besar pada angka t tabel, sehingga H_0 ditolak dan H_1 disetujui. Hal ini memperlihatkan didapatkan keterkaitan yang substansial antara variabel independen dan dependen.
- ☒ H_0 disetujui dan H_1 ditolak apabila jumlah pada t tabel lebih tinggi daripada angka pada t tabel. Maka memperlihatkan variabel independen dan dependen sebenarnya tidak berhubungan satu sama lain.

24 Penting yang

ditunjukkan dalam tabel distribusi dibandingkan dengan nilai t tabel dalam investigasi ini. Rumus berikut ini digunakan untuk menentukan nilai t tabel.: $T \text{ tabel} = df ; N-2$ Keterangan: N = jumlah sampel Maka : $T \text{ tab} = t (0,05/2 ; 88 - 2)$

10 **36** $I =$

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 4.1 Hasil Analisis Data

4.1.1 Karakteristik Responden Data penelitian dihimpun dengan menyebarkan survei melalui platform Google Forms secara online. Kuesioner disebarikan kepada karyawan PT Yudita Teratai Cakti melalui aplikasi pesan WhatsApp. Dari penyebaran ini, jumlah responden yang berhasil dikumpulkan adalah 88, memenuhi total yang dibutuhkan untuk penelitian. Karakteristik responden penelitian dibedakan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan la

11 **a pekerja. 4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Bagan dibawah ini menampilkan table karakteristik berdasarkan jenis kelamin

: **Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Sumber :**

Hasil Kuesioner Penelitian Hasil dalam tabel 4.1 yang melibatkan 88

responden secara total, kesimpulannya adalah bahwa semua responden, atau 100% dari sampel, adalah laki-laki. Tidak ada perempuan yang termasuk dalam sampel yang digunakan. Ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di PT Yudita Teratai Cakti adalah laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Bagan dibawah ini menampilkan tanggapan karyawan yang diurutkan berdasarkan rentang usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Sumber :

Hasil Kuesioner Penelitian Pada Tabel 4.2 yang mencakup seluruh 88

responden dapat diambil kesimpulan bahwa sebagian besar pegawai PT Yudita

Teratai Cakti memiliki usia pada 18 - 30 tahun adalah 64 pegawai

atau mencapai 72.7% dari keseluruhan sampel. Lalu, kelompok usia di 31-40

tahun memiliki jumlah 20 pegawai atau sekitar 22,7%. Selain itu, usia

41 - 50 memiliki jumlah yang terkecil, yakni berjumlah 2 pegawai atau

4,5%. **4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir** Hasil

dari pengumpulan dengan sebaran kuesioner ditunjukkan dalam tabel berikut,

di mana responden dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir responden:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Sebagian

besar karyawan PT Yudita Teratai Cakti telah menyelesaikan sekolah

menengah atas (S1), yang diwakili oleh 86 pegawai, atau 97.8% dari 88 responden, dan sarjana (S1) juga dimiliki oleh 2 pegawai atau 2,2% 26

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja Mayoritas karyawan PT

Yudita Teratai Cakti telah bekerja lebih dari satu tahun, yaitu 39

pegawai atau 44.3% dari total sampel, dan 38 orang atau sekitar

43,2%. Ada juga karyawan yang bekerja selama 2 hingga 5 tahun, yaitu

38 orang atau sekitar 43,2%, pegawai yang bekerja selama 6 hingga 10

tahun, yaitu 10 pegawai atau 11.4%. Untuk karyawan yang bekerja lebih

darl 10 taahun, yaitu 10 pegawai 26 tau 11.4%. 4.1.2 Hasil Analisis

Deskriptif Ada sejumlah faktor dalam analisis deskriptif, termasuk standar

deviiasi, rata-rata, nilai maksimum sert nilai minimum. Standar deviasi

menunjukkan tingkat variasi atau distribusi dari tanggapan responden,

sedangkan rata-rata menunjukkan nilai tengah dari setiap tanggapan. 4.1.2.1

Hasil Analisis Deskriptif Motivasi (X 1) 27 Tabel 4.5 Analisis

Deskriptif Motivasi (X 1) Pada hasil yang didapatkan yakni menunjukkan

indikator M10 memiliki nilai rata-rata tertinggi, yaitu 3.80; indikator

M2 memiliki nilai rata-rata terendah, yaitu 3.56. 4.1.2.2 Hasil Analisis

Deskriptif Lingkungan Kerja (X 2) 28 Tabel 4.6 Hasil Analisis

Deskriptif Lingkungan Kerja Pada hasik yang didapatkan yakni tabel 4.6

memperlihatkan nilai mean tertinggi untuk variabel lingkungan Krja

merupakan pada indikator LK1, dengan nilai 3.75, sementara itu nilai

rata-rata rendah untuk variabel lingkungan Kerja tercatat pada LK3 dengan

nilai 3.56. 4.1.2.3 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y) Tabel

4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan 29 Pada hasil yang

didapatkan yakni tabel 4.7 dapat dilihat nilai mean tertinggi untuk

variabel kinerja pegawai terdapat diindikator K8, senilai 3.76, sementara

nilai rata-rata rendah terdapat di variabel kinerja karyawan yakni

indikator K4, dengan nilai 3,52. 4.1.3 Hasil Uji Validitas Validitas

untuk ini dinilai dengan menggunakan pendekatan bivariat Pearson. Metode

ini mengevaluasi hubungan pada masing-masing instrumen dan angka total

secara seluruh. Pengujian valid menganggap dipenuhi apabila nilai r-tabel melebihi nilai r-hitung. Hal ini menunjukkan kebenaran dari klaim tersebut. Signifikansi statistik ($df = N - 2$ ($88 - 2 = 86$)) dihitung dengan tingkat sig 0,05. Nilai r-tabel adalah 0,209. Setiap pernyataan adalah dasar perhitungan koefisien korelasi. Hasil uji validitas dilakukan terhadap 88 individu yang memenuhi sepuluh pernyataan: 4.1.3.1 Hasil Uji Validitas Motivasi (X 1) Berikut pengujian dari validitas variabel motivasi (X 1) terhadap sepuluh pernyataan: Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X 1) Hasil yang diperoleh dari Tabel 4.8 terdapat ada sepuluh item pernyataan yang merupakan indikator variabel untuk motivasi, dan koefisien keseluruhan item lebih besar daripada r tabel (0.209), yang berarti bahwa item pernyataan motivasi secara keseluruhan dapat dianggap valid. Indikator motivasi menghasilkan nilai r tertinggi sejumlah 0,602, yang lebih tinggi dari r tabel, sesuai dengan temuan uji validitas. Dengan demikian, karyawan setuju dengan pernyataan M10.

4.1.3.2 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X 2) Variabel lingkungan kerja (X 2) terhadap delapan pernyataan adalah sebagai berikut: 30 Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X 2) Berdasarkan Indikator variabel lingkungan kerja terdiri dari delapan item pernyataan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.9. Selain itu, koefisien total item tersebut lebih tinggi dari r tabel (0.209), yang berarti keseluruhan pernyataan lingkungan kerja dianggap valid. Indikator lingkungan kerja menghasilkan nilai r terbesar dengan 0.663, yang lebih tinggi pada r tabel, sesuai dengan temuan pengujian ini. Dengan demikian, karyawan setuju dengan pernyataan LK8.

4.1.3.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) Hasil validitas variabel kinerja karyawan (Y) terhadap sepuluh item pernyataan adalah : Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 31 Berdasarkan Indikator variabel untuk kinerja karyawan terdiri dari sepuluh item pernyataan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.10. Selain itu, koefisien keseluruhan item lebih besar daripada r tabel (0.209), sehingga secara seluruh pernyataan dianggap valid. Indikator

kinerja karyawan menghasilkan nilai r tertinggi dalam temuan uji validitas, yaitu 0,682, lebih tinggi pada r -tabel. Maka menampilkan bahwa karyawan setuju dengan pernyataan K10. 4.1.4 Hasil Uji Reliabilitas Pengujian reliabilitas melakukan semua sampel yang terdiri dari 88 orang yang menjawab, dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan. Uji reliabilitas bertujuan dalam mengevaluasi apakah pernyataan yang ada di kuesioner dapat dianggap dapat reliabel. Penetapan tentang kredibilitas pernyataan didasarkan dengan standar tertentu yang memerlukan pengujian ulang. Namun nilai alfa Cronbach melebihi tinggi dari 0,60, pernyataan tersebut dianggap reliabel, apabila nilai alfa Cronbach tidak melebihi pada ,60, pernyataan tersebut dianggap tidak reliabel. Berikut hasil yang diperoleh: Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi, Lingkungan kerja Dan Kinerja Karyawan Variabel Cronbach's Alpha N of Item Keterangan Motivasi (X 1) 0,671 0,60 Reliabel Lingkungan Kerja (X 2) 0,624 0,60 Reliabel Kinerja Karyawan (Y) 0,685 0,60 Reliabel Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Tabel 4.11 menunjukkan variabel yang penelitian ini adalah variabel motivasi memiliki nilai 0,671 di atas 0,60, variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0, lebih dari 0,624, dan variabel kinerja karyawan memiliki nilai 0,685 di atas 0,60. Maka dari itu, masing masing variabel dianggap sebagai reliabel karena Cronbachs Alpha mele

44 ihi 1 18 44 45 pada 0,60. 4.1.1 Hasil Uji As msi Klasik 4.1.5.1 Hasil Uji Normalitas Pencapaian pada normalitas merupakan menunjukkan terdapat sampel mampu mengikuti distribusi normal. Biasanya, teknik Kolmogorov-Smirnov dari SPSS digunakan untuk melakukan uji ini. Kriteria berikut digunakan untuk membuat kesimpulan tentang normalitas data: 1 Data menunjukkan distribusi normal dengan nilai $\text{sig} > 0,05$. 2 Namun apabila nilai signifikan $< 0,05$ dengan begitu tidak berdistribusi normal. Hasil dari pengujian normalitas memperoleh: 32 Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data Tabel 4.12 memperlihatkan bahwa berkontribusi secara normal dikarenakan hasil pada kolmogorov- smirnov adalah 0,200 melebihi tinggi dari tingkat kesalahan yang diberikan, yaitu 0,05. 4.1.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Tolerance dan Variasi Inflasi Factor (VIF) dapat berguna untuk mengevaluasi keberadaan multikolinearitas pada model regresi. Tolerance menilai tingkat kemampuan suatu variabel independen untuk menjelaskan variasi dari variabel independen lainnya. Apabila Tolerance melebihi 0,10 serta VIF kurang 10,00, sehingga tidak ada masalah multikolinearitas. Di sisi lain, multikolinearitas menjadi masalah jika VIF melebihi 10 dan tolerance <0,10. Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas Model (Constant Collinearity Statistic Keterangan Tolerance VIF Motivasi 0,670 1,493 Tidak Terdapat Multikolinearitas 33 Model (Constant Collinearity Statistic Keterangan Tolerance VIF Lingkungan Kerja 0,670 1,493 Tidak Terdapat Multikolinearitas Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Pada table 4.14 menampilkan terdapat dua faktor independen, motivasi (x1) dan motivasi (x2), menghasilkan nilai tolerance sebesar 1,493 lebih kecil pada 10,00 dan n VIF sebesar 0,670 melebihi tinggi pada 0,10. Dalam hal ini ditunjukkan pada variabel independen tidak memiliki multikolinearitas pada model regresi. 4.1.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Tabel 4.14 Hasil Uji Park Test Model Sig. 1 Motivasi .763 Lingkungan Kerja .113 Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Hasil yang diperoleh pada table 4.14 menampilkan variabel motivasi bernilai signifikansi 0,763 melebihi 0,05, dan lingkungan kerja, dengan signifikansi sebesar 0,113 di atas 0,05, sehingga tidak terkena heteroskedastisitas. 4.1.2 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Menurut studi, kinerja karyawan (Y) dipengaruhi pada motivasi (x1) dan lingkungan kerja (x2). Analisis regresi menggunakan regresi berganda digunakan dalam prosedur. Setelah dilakukan pengolahan data, hasilnya dapat ditunjukkan.: Tabel 4.12 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Berdasarkan data dalam tabel 4.15 maka dengan berikut: $Y = 2.850 + 0.584 X_1 + 0.418 X_2$. kesamaan ini dapat disusun pada berikut:

1. Nilai konstanta (α) adalah 2.850, yang menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 2.850 tanpa perubahan pada variabel bebas motivasi (X 1) dan lingkungan kerja (X 2) . 34
2. Koefisien regresi dalam motivasi (X 1) merupakan 0,584, yang

berarti tiap tingkatan 1% dari motivasi maka meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 58,4 persen, dengan dugaan variabel lainnya tidak berubah. 3. Dengan koefisien regresi (X2) 0,418, diperkirakan bahwa kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 41,8% dengan setiap peningkatan 1% pada lingkungan kerja. Maka demikian, ketidakadaan berubah terhadap dugaan variabel lainnya. 4.1.3 Hasil Uji Hipotesis 4.1.7.1 Koefisien Determinasi Analisis memanfaatkan Adjusted R-squared sebagai penanda kualitas model regresi yang disesuaikan. Adjusted R-squared digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana variabel dependen dipengaruhi oleh variabel independen, dengan nilai koefisien determinasi sekitar 0 dan 1. Berikut hasil uji tersebut: Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model R Square Adjusted R Square 1 0,846 a ,716 0,709 Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 Dari tabel 4,16 dapat dilihat nilai r-squared yang disesuaikan sebesar 0,709, atau setara 70,9%, yang ditunjukkan pada kontribusi variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Variabel lain tidak termasuk dalam kerangka penelitian ini memberikan kontribusi sebesar sekitar 29,1%. Dalam penghitungan SR dan SE, koefisien regresi, koefisien korelasi, dan persegi R diperlukan sebagai berikut: Berikut adalah perhitungan untuk menentukan Sumbangan Efektif (SE) dengan menggunakan rumus, sebagai berikut: 1. Sumbangan Efektif (SE) untuk variabel Motivasi (X 1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $SE(X 1)\% = \text{Beta}X 1 \times r_{xy} \times 100$
 $\% = 0.595 \times 0.796 \times 100\% = 47.4\%$ 2. Sumbangan Efektif (SE) untuk variabel Lingkungan Kerja (X 2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $SE(X 2)\% = \text{Beta}X 2 \times r_{xy} \times 100\% = 0.350 \times 0.692 \times 100\% = 24.2\%$ 35

Dari perhitungan di atas, nilai SE motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan adalah 47.4%, dan nilai SE lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah 24.2%. Berikut merupakan perhitungan untuk menentukan Sumbangan Relatif (SR) dengan menggunakan rumus : 1. Sumbangan Relatif (SR) untuk variabel Motivasi (X 1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $SR(X 1)\% = SE(X 1)\% / R^2 = 47.4\% / 71.6\% = 66\%$ 2.

Sumbangan Relatif (SR) untuk Lingkungan Kerja (X 2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). $SR(X 2)\% = SE(X 2)\% / R 2 = 24.2\% / 71.6\% = 34\%$

4.1.7.2 Hasil Uji Simultan (Uji F) Tabel 4.18 Hasil Uji F (Simultan) Model F Sig. Regression 106.918 .000 b Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2024 F hitung sebesar 106.918 pada tingkatan signlfikasi $0.000 < 0.05$, menurut data dari tabel 4.18. Nilai F tabel sebesar 4.11, yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan signifikansi uji F. Nilai F tabel dihitung berdasarkan (df) sebagai berikut: $df1 = n - k - 1 = 88 - 2 - 1 = 85$ dan $df2 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, jadi nilai F tabel adalah 3.95. Nilai F tabel adalah 3.95. Dengan demikian, variabel motivasi dan pengaruh lingkungan terhadap kiner dapat diringkas. Hasil penelitian menunjukkan model regresi linear berganda adalah layak.

4.1.7.3 Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Perolehan yang menampilkan adanya hubungan antara kinerja karyawan (Y) dan variabel motivasi (X1) memiliki sig .000 yang berarti tidak lebih dari 0,05. Selain itu, lingkungan krja (X2) juga mempengaruhi kineerja kryawan (Y) dengan nilai signifikansi .000 juga kurang dari 0,05..

36 Perhitungan dilakukan menggunakan rumus (df), hasilnya menunjukkan bahwa $N - 2 = 88 - 2 = 86$, yang berarti pada tingkat signifikansi 0,025, nilai t-tabel untuk derajat kebebasan 86 adalah 0,209. Dengan mempertimbangkan hasil uji hipotesis dalam setiap variabel, maka disimpulkan motivasl (X 1) dan lingkungan kerrja (X 2) memengaruhi kinerja karyawan (Y):

1. Variabel motivasi (X1) secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Berarti hipotesis nol (H0) ditolak, karena nilai pada t hitung 8.412 melebihi besar pada 0.209, dan sig 0,000 kurang dari $< 0,05$.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) juga mempengaruhi kinerja karyawan (Y). Dalam kasus ini, pengaruh memiliki paling tinggi sehingga hipotesis nol (H0) ditolak; nilai t hitung 4,954 sama dengan 2,09 dan sig 0,00 sama dengan 0,05.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Motivasi (X 1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji hipotesis dari data penelitian menyatakan variabel Motivasi (X 1) dipengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Yudita

Teratai Cakti. Dengan begitu, dapat dikatakan bahwa jika organisasi meningkatkan tingkat implementasi motivasi kerja, kinerja karyawannya juga dapat meningkat secara signifikan. Pada motivasi kerja, indikator yang memiliki nilai terbesar merupakan pernyataan M10, yakni keberhasilan dalam bekerja. Karyawan PT. Yudita Cakti Teratai cenderung memilih jawaban sangat setuju pada indikator keberhasilan dalam bekerja, yakni dengan pernyataan meraih keberhasilan dalam pekerjaan memberikan dorongan tambahan untuk berkinerja dengan baik dan Pencapaian target atau tujuan kerja merupakan sumber motivasi utama. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan memilih pengaruh besar terhadap motivasi kerja karyawan, perusahaan sebaiknya terus memfasilitasi motivasi kerja yang mendukung pencapaian ini dengan memberikan pengakuan atas pencapaian individu dan tim serta menyediakan peluang pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk meraih keberhasilan yang lebih besar. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian kerja tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga meningkatkan keberhasilan kerja dengan pernyataan meraih keberhasilan dalam pekerjaan memberikan dorongan tambahan untuk berkinerja dengan baik dan pencapaian tujuan kerja merupakan sumber motivasi utama. Ketika perusahaan secara konsisten mengakui dan menghargai keberhasilan karyawan, hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja secara keseluruhan karena pegawai yang merasa berhasil cenderung bekerja lebih efisien dan efektif serta memberi peran positif bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal ini selaras pada Teori Hygiene-Motivasi yang ditekankan oleh Frederick Herzberg (1959). Gagasan ini terdapat dua jenis komponen yang dipengaruhi oleh motivasi : motivator dan elemen higienis. Pada pernyataan Keberhasilan dalam pekerjaan merupakan salah satu faktor motivators berkaitan dengan isi pekerjaan itu sendiri dan pengaruhnya langsung terhadap motivasi intrinsik karyawan. Oleh karena itu, indikator motivasi yang terdiri dari promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, dan keberhasilan dalam bekerja dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan PT. Yudita Teratai Cakti. Ini karena tingkat kinerja karyawan meningkat sebagai hasil dari motivasi yang

baik. Hasilnya dari itu, H0 ditolak dan H1 diterima. 4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Uji hipotesis dua pada data studi menyatakan lingkungan kerja (X2) berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Yudita Teratai Cakti. Maka dari itu, dapat dikatakan kinerja karyawan yang meningkat dengan signifikan jika perusahaan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Hasil analisis penelitian ini sejalan dengan (Abidin & Budiono, 2023). Untuk lingkungan kerja, indikator terbesar adalah indikator LK8, yakni 37 fasilitas kerja. Karyawan PT. Yudita Cakti Teratai cenderung memilih jawaban sangat setuju pada indikator fasilitas kerja, yakni dengan pernyataan fasilitas kerja di tempat bekerja memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas dan kualitas fasilitas kerja memenuhi standar yang diharapkan. Dalam ini menampilkan lingkungan kerja mempunyai peranan utama pada seberapa baik kinerja seseorang; ruang kerja yang dirancang dengan baik memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan lebih berhasil. Oleh karena itu, perusahaan memastikan fasilitas kerja selalu dalam kondisi optimal dan memenuhi standar yang diharapkan. Pemeliharaan dan peningkatan fasilitas kerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Fasilitas yang memadai tidak hanya mencakup peralatan pekerja yang baik tetapi juga kantor yang nyaman. Dengan fasilitas baik serta memenuhi standar perusahaan maka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini selaras pada Teori Keberagaman Follett yang menekankan pentingnya menghargai keberagaman dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana perbedaan-perbedaan individu dihargai dan digunakan sebagai sumber daya untuk inovasi dan kreativitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan PT Yudita Teratai Cakti dapat dipengaruhi secara positif oleh indikator lingkungan kerja termasuk suasana pekerja, hubungan dengan rekan kerja, interaksi pada bawahan dan atasan serta fasilitas. Hal ini dikarenakan tingkat kinerja karyawan yang lebih tinggi merupakan hasil dari terciptanya lingkungan kerja yang positif. Hasilnya, H1 diterima tetapi ditolak. BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Penelitian motivasi serta lingkungan

kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Yudita Teratai Cakti telah dilakukan uji serta analisis data yang dikumpulkan dan ditarik kesimpulan : 1. Motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk itu dapat ditunjukkan bahwa motivasi terbesar yang dihasilkan oleh pegawai dapat berkontribusi positif terhadap kinerja mereka. Maka dari itu, jika perusahaan meningkatkan kualitas penerapan motivasi kerja, kinerja yang memberikan pada pegawai juga dapat meningkatkan secara signifikan. 2. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Untuk itu menunjukkan apabila perusahaan meningkatkan efektivitas penerapan lingkungan kerja pada institusi, dengan begitu kinerja karyawan dapat meningkatkan signifikan.

5.2 Saran Penelitian

mengakui terdapat kesenjangan dari penelitian ini, maka penelitian memberikan saran berikut yang harus dipertimbangkan oleh perusahaan serta penelitian selanjutnya.

5.2.1. Bagi Perusahaan Berdasarkan penyusunan mengenai “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Yudita Teratai Cakti “, dengan begitu terdapat beberapa saran yang diberikan untuk perusahaan : 1. Motivasi berpengaruh besar pada kinerja karyawan PT. Yudita Teratai Cakti. Oleh karena itu, organisasi dapat mempertahankan komitmennya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan 38 memenuhinya. Dengan memenuhi kebutuhan ini, pegawai dapat lebih termotivasi dalam melakukan tugas yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja. 2. Peneliti menyarankan perusahaan untuk dapat memperhatikan kondisi lingkungan kerja terutama memperbaiki pada hubungan antar karyawan maupun atasan dapat berjalan baik. Dengan menciptakan lingkungan kerja baik dan harmonis, pegawai dapat melakukan tugas dengan efektif dan produktif serta memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap institusi. 5.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya 1. Penelitian kedepannya dapat membahas variabel seperti disiplin, gaya kepemimpinan, dan pengembangan karir. Selain itu, Studi ini dapat memberikan informasi yang terperinci tentang beberapa komponen yang berdampak pada kinerja karyawan di perusahaan. 2. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempelajari lebih lanjut topik penelitian yang telah ditetapkan. Meningkatkan penelitian

REPORT #22047283

literatur dengan memasukkan hasil penelitian terbaru dan teori-



REPORT #22047283

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	0.84% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/10541/1/12510055.pdf	●
INTERNET SOURCE		
2.	0.8% repository.unars.ac.id https://repository.unars.ac.id/id/eprint/645/1/C.1.7%20Artikel%20Riska%20Ayu...	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.74% ojs.uajy.ac.id https://ojs.uajy.ac.id/index.php/modus/article/view/7325/3150	●
INTERNET SOURCE		
4.	0.73% repository.ar-raniry.ac.id https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/17368/1/Adella%20Hukmah%20Wand..	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.7% eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/5197/2/R.4698.FEB-MAN-BAB%201%20BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.7% journal.binadarma.ac.id https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalteknologi/article/download/626/37..	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.66% repository.uinjkt.ac.id https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/77318/1/ANISA%20...	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.56% ejournal-jayabaya.id https://ejournal-jayabaya.id/Manajemen-Diversitas/article/download/83/63/302	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.53% eprints.umm.ac.id https://eprints.umm.ac.id/id/eprint/2001/2/BAB%20I.pdf	●



REPORT #22047283

INTERNET SOURCE		
10. 0.52%	rama.unimal.ac.id https://rama.unimal.ac.id/id/eprint/536/5/MAHAR%20DIKA_190410039_PENGAR..	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.47%	eprints.unpak.ac.id https://eprints.unpak.ac.id/3534/1/sKRIPSI%20fIX%20%2823%29.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.46%	epub.imandiri.id https://epub.imandiri.id/repository/docs/TaSkripsi/Neazel_Afrian_381743004.pdf	●
INTERNET SOURCE		
13. 0.44%	ejournal.undiksha.ac.id https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/51314/25799	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.41%	journal.stiepasim.ac.id https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/152/136/141	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.39%	repo.darmajaya.ac.id http://repo.darmajaya.ac.id/15438/14/BAB%20IV.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
16. 0.26%	eprints.unpak.ac.id https://eprints.unpak.ac.id/6747/1/Skripsi%20Shania%20Rizki%20Meidina.revis...	● ●
INTERNET SOURCE		
17. 0.25%	jicnusanantara.com https://jicnusanantara.com/index.php/jicn/article/view/196	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.25%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/2988/11/11.%20Bab%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.24%	journal.stiepasim.ac.id https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/download/99/86	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.23%	repository.stie-mce.ac.id http://repository.stie-mce.ac.id/2186/4/BAB%20III.pdf	●



REPORT #22047283

INTERNET SOURCE		
21.	0.23% www.smkn2karangbaru.sch.id https://www.smkn2karangbaru.sch.id/read/283/membangun-hubungan-kerja-y...	●
INTERNET SOURCE		
22.	0.23% jurnaltsm.id https://jurnaltsm.id/index.php/JBA/article/download/758/538/	●
INTERNET SOURCE		
23.	0.22% journal.arimbi.or.id https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/736/698/2892	●
INTERNET SOURCE		
24.	0.2% ejournal.stiepgri.ac.id https://ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/download/106/74/	●
INTERNET SOURCE		
25.	0.19% core.ac.uk https://core.ac.uk/download/pdf/225832097.pdf	●
INTERNET SOURCE		
26.	0.18% repository.unika.ac.id http://repository.unika.ac.id/15298/5/13.60.0108%20Febrina%20Riyanto%20BA...	●
INTERNET SOURCE		
27.	0.18% eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/3486/2/R.5148.FEB-MAN-BAB%201%20BAB%202.pdf	●
INTERNET SOURCE		
28.	0.18% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/24060/6/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
29.	0.17% journals.usm.ac.id https://journals.usm.ac.id/index.php/solusi/article/download/8453/4127	●
INTERNET SOURCE		
30.	0.15% repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/2507/2/BAB%20V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31.	0.14% repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/1126/1/ANITA%20SAFITRI%20FKIP%20P.%20EKON.	●



REPORT #22047283

INTERNET SOURCE		
32. 0.14%	eprints.stiebankbpdjateng.ac.id http://eprints.stiebankbpdjateng.ac.id/1329/2/Bab%201-3_Christmawan%20Ges...	●
INTERNET SOURCE		
33. 0.12%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2549/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
34. 0.11%	repository.ukwk.ac.id http://repository.ukwk.ac.id/jspui/handle/123456789/1570	●
INTERNET SOURCE		
35. 0.11%	prasmul-eli.co https://prasmul-eli.co/id/articles/Alasan-Pentingnya-Motivasi-Di-Lingkungan-Ke...	●
INTERNET SOURCE		
36. 0.1%	repository.ump.ac.id https://repository.ump.ac.id/437/5/SURYANI%20-%20BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37. 0.1%	portaluqb.ac.id:808 http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
38. 0.08%	repository.upbatam.ac.id http://repository.upbatam.ac.id/2535/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
39. 0.08%	ejournal.unsrat.ac.id https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/47983/42650	●
INTERNET SOURCE		
40. 0.07%	ejurnal-unespadang.ac.id https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/download/279/273	●
INTERNET SOURCE		
41. 0.06%	repository.pelitabangsa.ac.id https://repository.pelitabangsa.ac.id/683/8/JURNAL%20SKRIPSI%20NANDA.pdf	●
INTERNET SOURCE		
42. 0.06%	repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/9226/3/BAB%20II.pdf	●



REPORT #22047283

INTERNET SOURCE

43. **0.06%** repository.unpas.ac.id

<http://repository.unpas.ac.id/68626/4/BAB%20II.pdf>



INTERNET SOURCE

44. **0.04%** repo.darmajaya.ac.id

<http://repo.darmajaya.ac.id/595/6/BAB%20IV.pdf>



INTERNET SOURCE

45. **0.03%** ettheses.uin-malang.ac.id

http://ettheses.uin-malang.ac.id/1586/8/11520093_Bab_4.pdf

