



**HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI MAKMUR MANDIRI**

***WORK ENVIRONMENTAL RELATIONSHIP AND WORK MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF KOPERASI MAKMUR
MANDIRI***

Fetrando Sakti Kasih Harahap

fetrandosakti@gmail.com

Suzanna Josephine L.Tobing

suzannajosephine@gmail.com

Ganda Hutapea

gandahutapea1962@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Jakarta, Indonesia

Abstract

Study was compiled by FETRANDO SAKTI KASIH HARAHAHAP with the title "WORK ENVIRONMENT AND WORK MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES KOPERASI MAKMUR MANDIRI" This research study was completed after carrying out a 2-month study at the selected location. The purpose of the researchers conducting this study is to facilitate problem solving in the Makmur Mandiri Cooperative related to employees. This research study was conducted to find information related to the state of the work environment and work motivation to produce employee performance at the Makmur Mandiri Cooperative. The data in this research study were collected using a questionnaire. The deductive method and the inductive method are the methods used to write this study. The Makmur Mandiri Cooperative is the location for the researchers to carry out this study. The findings of this research study are that there is a significant relationship between work environment and work motivation on employee performance in the Makmur Mandiri Cooperative. Employee performance at the Makmur Mandiri Cooperative can increase the quality and profits of its business.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Employee Performance, Makmur Mandiri Cooperative.

I. Pendahuluan

Industri yang ada dilingkungan masyarakat berusaha melakukan hal yang terbaik agar diterima oleh lingkungan sekitar dengan usaha yang dilaksanakan. Perusahaan yang ada disekitaran manusia tidak berhenti melaksanakan inovasi yang akan membawa perubahan pada arah yang lebih baik. Lingkungan kerja yang nyaman serta penerimaan yang baik akan menjadikan keadaan manusia serta lingkungannya berbaur dengan baik dan tidak akan ada atmosfer yang tidak baik (Agustine, 2019).

Perusahaan yang ada dilingkungan masyarakat diterima dalam kehidupan ialah perusahaan yang bisa berbaur serta menyatu untuk mengadakan kehidupan yang baik dengan menjadikan hal kesatuan sebagai hal yang utama (Gufron, 2022). Keutamaan menyatu dengan lingkungan adalah hal yang jadi kunci sukses hubungan masyarakat dengan kumpulan masyarakat yang lain.

Karyawan serta lingkungan kerjanya dapat terjadi hubungan baik dikarenakan oleh saling jaga serta pandai dalam melaksanakan tata pergaulan dan saling mengutamakan prioritas yang direncanakan dalam mencapai sebuah tujuan (Sihaloho & Siregar, 2020). Manusia yang berkualitas dalam lingkungan pekerjaannya ialah manusia yang bisa memposisikan diri serta mengambil peran yang baik untuk menjalankan tujuan dan tugas pokok dengan jabatan yang harus dijalankan (Handayani & Hati, 2018).

Pekerjaan yang dijalankan dalam aktivitas harian oleh karyawan juga dapat terdampak oleh motivasi dalam bekerja. Motivasi dalam pekerjaan membutuhkan semangat, dukungan serta keadaan lingkungan kerja yang dapat mendukung kredibilitas lingkungan yang nyaman untuk memotivasi karyawan secara baik (Aisyah et al., 2021). Lingkungan kerja sangat memiliki pengaruh untuk kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Tujuan yang diharapkan tercapai dalam perusahaan saat karyawan bekerja ialah hal yang paling tinggi harapannya. Pencapaian kinerja yang baik dan menjadikan kenyamanan tersendiri oleh karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang mendukungnya, maka pekerjaan yang dihasilkan akan jauh lebih produktif dengan hasil yang juga baik pula tentunya (Darmawan, 2013). Perusahaan yang didirikan ditujukan untuk mencapai tujuan yang telah dirancang pada awal pendiriannya. Didirikan juga memudahkan untuk mengangkat kehidupan masyarakat yang tergabung didalamnya sebagai karyawan untuk memudahkan serta membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat karena dilaksanakan secara bersama-sama.

Koperasi Makmur Mandiri selalu melakukan usaha agar lingkungan kerjanya nyaman dan menjadikan karyawan menjadi menyatu bersama lingkungan untuk hasil pekerjaan yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman juga membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang juga harus berkualitas. Berkualitas dalam rangka menjadikan pekerjaan yang dijalankan dapat tertangani dengan baik. Lingkungan yang dimaksud ialah aksi timbal balik seseorang sebagai makhluk sosial. Hubungan antara karyawan dengan pihak atasan, sesama jabatan serta berbagai hubungan baik dengan semua orang yang ada disekitaran tempat bekerja.

Pekerjaan yang dijalankan dengan sepenuh hati akan menghasilkan keluaran yang menjadikan perkembangan usaha supaya memperoleh keuntungan yang baik dan menaikkan pendapatan. Melatih pekerja agar lebih terampil dengan cara asah kemampuan, penambahan wawasan yang terkait dengan bidang pekerjaan yang dijalankan dan mengadakan uji kemampuan, kompetensi juga evaluasi dari pekerjaan yang dijalankan memperoleh hasil yang baik dan harus segera diperbaiki demi kelancaran usaha kedepannya.

Kinerja karyawan juga dapat tercermin dari sifat dan perwatakan karyawan yang menjalani bidangnya. Bidang yang dijalani harus dioptimalkan dengan tekun. Ketekunan ialah cara yang utama untuk menumbuhkan semangat dan jiwa kerja keras dalam diri karyawan. Pengadaan tes serta uji kompetensi masing-masing karyawan dalam bidangnya juga membutuhkan adanya penialain terhadap pantas atau belum sesuai seseorang dengan bidang yang tengah ia jalankan.

Sesuai dengan paparan yang telah dinyatakan diatas, maka terdapat 3 hal yang menimbulkan kinerja karyawan menjadi baik atau buruk ialah: rasa puas dalam menjalankan pekerjaan, kehandalam dalam menyelesaikan kerja, semangat untuk maju keadaan sekitar kawasan kerja serta cara dalam memimpin bawahan (Kasmawati, 2014). Paparan Alex Nitisemito terkait dengan mengemukakan bahwa lingkungan kerja ialah segala hal yang berkaitan dengan karyawan, segi kebersamaan, kenyamanan lingkungan serta adanya hubungan timbal baik antara karyawan dan daerah sekitar. Lingkungan yang baik bisa menghadirkan hasil optimal, keadaan juga berdampak kebalikan dengan hal sebelumnya. (Nitisemito, 2010).

Tujuan dari kajian penelitian ini ialah untuk mengetahui kaitan kawasan kerja pada kualitas yang dihasilkan oleh pegawai, agar diketahui kaitan antara motivasi saat kerja pada kinerja karyawan serta agar diperoleh informasi terkait keadaan lingkungan kawasan pekerjaan beserta motivasi kerja pada kinerja karyawan Koperasi Makmur Mandiri.

II. Uraian Teori

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Berdasarkan dari paparan para ahli, lingkungan kerja diartikan dengan:

1. (Soetjipto, 2008) “Lingkungan kerja ialah hal yang menjadikan karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan harian dengan dukungan karyawan lain, lingkungan yang juga nyaman serta keharmonisan hubungan manusia dengan manusia lain”
2. (Darmadi, 2020) “perihal yang dapat menjadikan performa karyawan baik dan dapat menjadikan kinerja karyawan juga meningkat dengan situasi yang disediakan agar kenyamanan menjadi ciri khas karyawan yang solid”
3. (Effendy & Fitria, 2019), “lingkungan kerja ialah kehidupan untuk mengadakan saling kait serta saling butuh lalu mengadakan memberikan timbal balik agar hal yang dikerjakan dapat menimbulkan manfaat merupakan interaksi kerja secara langsung.
4. (Anam, 2018), “lingkungan kerja ialah karyawan yang bisa untuk beradaptasi dengan bauran sekitaran untuk menjadikan nyaman dalam menjalankan tugas yang dilaksanakan demi pencapaian pada pekerjaannya.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi

Paparan dari (Sedarmayanti, 2011) menyatakan bahwa penyebab yang terdapat sebagai pendukung atau penghambat lingkungan kerja ialah:

1. Cahaya serta penerangan yang cukup untuk mengadakan keadaan yang nyaman saat bekerja dan mengadakan lingkungan yang nyaman saat melaksanakan pekerjaan sehari-hari apalagi yang berhubungan dengan layar monitor serta kestabilannya.
2. Suhu yang sejuk dan sesuai dengan standarisasi ruang ialah hal yang membuat situasi bekerja jadi nyaman serta terbebas dari rasa lelah dan gerah. Manusia membutuhkan asupan suhu yang sesuai ialah tidak lebih banyak dari 20% suhu tubuh yang ada dalam kondisi biasa serta 35% agar terdapat kekuatan untuk melawan suhu dingin.
3. Kelembapan diartikan sebagai hal yang berkaitan dengan lingkungan yang dalam udaranya terkandung air sebagai pelembap alami untuk menjadikan lingkungan menjadi sejuk. Keadaan ini juga harus distabilkan agar tidak terlampau lembab serta tidak teramat kering.
4. Udara yang lancar akan menjadikan pemasukan udara yang segar serta baik pada sarana pikir atau otak, jika otak dalam keadaan segar maka sirkulasi udara dapat terjamin asupannya pada bagian tubuh yang lain. Hal ini mengadakan lingkungan juga berdampak sangat baik pada kestabilan tubuh manusia.
5. Suara yang berlebih berupa polusi dalam pendengaran bisa menimbulkan tidak konsentrasi dalam bekerja. Bising dapat merusak telinga dan menjadikan informasi yang harus diterima oleh otak tidak tersampaikan dengan baik.
6. Gerakan karena lingkungan kerja tatanannya kurang stabil bisa menjadikan gerak yang membuat tidak nyaman dan mengurangi konsentrasi seseorang dalam melakukan aktivitas.
7. Aroma dalam lingkungan kerja juga menjadi dampak yang akan berpengaruh terhadap kestabilan lingkungan kerja. Adanya bau yang wangi dapat menaikkan mood kerja seseorang agar lebih produktif.
8. Penataan ruang kerja yang baik akan mengadakan pemikiran yang baik, sehingga dengan keadaan yang baik hasil kerja berangsur memberikan dampak yang bisa ditangani juga dengan cara yang baik. Penataan lingkungan harus diadakan dengan konsisten serta sesuai hal yang membuat nyaman untuk kesegaran fikiran.
9. Penyusunan atribut kantor yang baik juga bisa sekali menimbulkan mood yang baik dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan jadi memuaskan.
10. Mendengarkan musik juga dapat memberikan ketenangan fikiran serta mampu menghindarkan karyawan dari rasa bosan saat menjalankan aktivitas.
11. Rasa aman serta nyaman akan memberikan efek baik tersendiri pada pemikiran karyawan, maka dari hal itu ruangan kerja harus tertata dengan baik hingga rasa adem ada dalam teman bekerja. Serta diperlukan tenaga keamanan ialah SATPAM.

2.1.3 Indikator

Indikator yang harus ada terlengkapi dalam lingkungan kerja keseharian yang dijalani ialah (Soetjipto, 2008):

1. Cahaya yang baik dan cukup untuk menyinari area kerja hingga tidak menyebabkan mata lelah.
2. Udara yang segar harus tercukupi untuk sirkulasi tubuh karyawan yang lancar dan menghindari udara yang tidak bersirkulasi dengan baik.
3. Lingkungan kerja diusahakan jauh dari bunyi-bunyian yang bisa merusak konsentrasi kerja agar hasil pekerjaan optimal.

4. Kesesuaian antara keadaan warna cat yang dipakai dengan tingkat kenyamanan si pemakai warna.
5. Udara yang lembabnya sesuai serta keadaan yang sesuai dengan keadaannya mengadakan keserasian munculnya rasa nyaman.
6. Ketersediaan ruangan untuk bekerja dengan standarisasi yang sesuai dan dijadikan sebagai patokan untuk tingkat keamanan dalam kerja.

2.2 Motivasi

2.2.1 Definisi Motivasi

Hal yang menjadikan seseorang bersemangat, senang, atau antusias dalam melakukan sesuatu agar memperoleh hasil dari hal yang dikerjakan. Pekerjaan yang ditekuni dengan semangat serta motivasi akan menimbulkan keadaan yang strategis hingga pekerjaan berjalan dengan baik dan kestabilan usaha menjadi dalam tingkatan yang baik pula. Paparan lain terkait motivasi juga dinyatakan oleh para ahli, ialah:

1. (Sunyoto, 2015), motivasi kerja ialah stabilitas antara keadaan tubuh yang dialami manusia dengan semangat yang membara dalam dada terkait terget yang akan diselesaikan
2. McClelland (2014) menyatakan bahwa motivasi ialah sebuah hal yang memacu integritas seseorang untuk menjadikan tanggungjawab pekerjaan bukan sebagai beban, namun pekerjaan adalah jalan menuju rupiah yang dibutuhkan dalam menjalankan alur kehidupan.
3. (Hamali, 2018), motivasi kerja ialah cara yang diadakan oleh pekerja untuk menjadikan dirinya selalu menumbuhkan semangat dalam berbagai keadaan dalam lingkungan kerja.
4. (Mulyasa, 2003), motivasi kerja ialah hal yang tidak akan pernah hilang dalam diri seorang karyawan hingga ia tidak lagi melaksanakan pekerjaan, tugas yang dilaksanakan wajib untuk selesai dan jangan ada yang terbengakalai merupakan sebuah prinsip.

2.2.2 Faktor Motivasi

1. keadaan yang berawal dari dalam lingkungan kerja
 - a) Sikap karyawan
 - b) Tingginya jenjang ilmu
 - c) Pencapaian kerja
 - d) Asa yang ingin dirajut.

Melaksanakan keadaan yang baik untuk lingkungan kerja yang baik juga butuh semangat serta tekad yang kuat agar seseorang mampu bertahan dalam lingkungan kerja

yang belum tentu sesuai seratus persen dengan keadaan lingkungan dan dirinya. Kestabilan antara lingkungan dengan orang yang akan menjalankan pekerjaan akan memudahkan untuk menjadikan hubungan baik antara keduanya. Kesetaraan yang muncul menjadikan seseorang terlihat nyaman dan mampu beradaptasi dengan cepat bersama lingkungan kerjanya yang menjadikan dirinya mudah untuk segera menyelesaikan target.

2. keadaan yang berawal dari luar lingkungan kerja

- a) Keadaan alam
- b) Situasi pimpinan
- c) Target kerja
- d) Motivasi

Banyak hal yang bisa mendorong manusia untuk baik dalam melaksanakan pekerjaan, namun dengan mengadakan pekerjaan dengan berbagai macam model atau pemikiran pasti akan menimbulkan rasa yang banyak dan pasti akan muncul rasa jenuh. Saat muncul ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, maka harusnya karyawan pandai dalam memilih langkah serta tindakan untuk menjadikan dirinya tidak terlarut dalam lingkungan kerja yang tidak menyenangkan.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Paparan yang dikemukakan oleh Hasibuan terkait dengan tujuan dari dibutuhkannya motivasi ialah:

1. Mengutamakan tujuan bersama
2. Mengutamakan hidup sejahtera
3. Menaikkan jiwa semangat
4. Menjadikan lingkungan kerja aman
5. Kerja lebih efektif
6. Jiwa tepat waktu lebih tertanam
7. Mengutamakan keadaan bersama
8. Pekerjaan ialah prioritas
9. Semangat dalam berbagai keadaan
10. Tidak mudah menyerah dengan keadaan

2.2.4 Indikator

Paparan dari (Mangkunegara, 2019) memaparkan bahwa:

1. bekerja dengan tanggungjawab penuh dan semangat.
2. Mengukir prestasi.
3. Mencari jalan usaha yang terbaik.

4. Menomorsatukan kinerja kualitas.
5. Menyesuaikan bagian kerja dengan kompetensi diri

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah capaian dari seseorang dari banyaknya beban pekerjaan yang telah dilalui serta jumlah pekerjaan yang telah terselesaikan dalam hitungan tempo waktu tertentu yang pengukurannya diadakan dengan cara menilai kualitas dari semua hasil kerja memakai etika bisnis yang baik (Werther & Davis, 1996) dalam jurnal (Octaviani et al., 2016). Kinerja pegawai ialah keikutsertaan pegawai dalam kepatuhannya menjalankan tugas serta rasa ingin tahu yang tinggi untuk menjadikan dirinya lebih berdedikasi dan berkemampuan tinggi untuk menyelesaikan permasalahan serta semua pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (Sutrisno, 2010) dalam jurnal (Anggraini et al., 2016). Pengukuran atas kelayakan seorang karyawan dalam keadaan prima untuk menjadikan pekerjaannya nomor satu dan merupakan hal yang baik untuk memotivasi karyawan lain dalam melaksanakan semangat dalam kerja. Paparan dari (Setiawan & Dewi, 2014) yang termasuk dalam kategori kinerja seorang karyawan ialah:

- a. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal dan tepat dalam pengerjaan bagiannya.
- b. Operasional saat mengadakan penyelesaian tugas yang diamanhkan.
- c. Hadir serta berusaha sepenuh hati memberikan dedikasi terbaik untuk menyelesaikan tugas yang ada.
- d. Solidaritas serta kekompakan tim yang berlaku untuk mengadakan diskusi agar pekerjaan yang dikerjakan segera terselesaikan.

Uraian dalam (KBBI, 2007), kinerja ialah sebuah penilaian atau evaluasi terkait hasil yang dimunculkan oleh karyawan dalam bekerja dan menjadikan pekerjaannya untuk pemanfaatan dalam lingkup yang lebih luas penjabarannya.

Paparan dari (Dessler, 2015) menyatakan bahwa kinerja ialah cara untuk melakukan pengukuran agar diketahui seberapa loyal serta layak seseorang karyawan untuk menjadikan dirinya pantas dalam jabatan yang dijalani.

2.3.2 Faktor lingkungan yang menyebabkan terganggunya kinerja pegawai

Hal yang mengadakan keadaan sekitaran wilayah perkantoran nyaman atau tidaknya dipengaruhi oleh beberapa hal ialah (Siagian, 2012):

1. Elemen di Lingkungan Kerja

Ketersediaan lingkungan lokasi bekerja mengadakan pengaruh yang besar bagi karyawan yang akan menjalankan aktivitas secara baik serta kelancaran juga berwal dari sini.

2. Keamanan Finansial Perusahaan

Kuangan juga amat berpengaruh dalam dampak pengadaan kinerja karyawan. Hal ini karena jika bayaran uang gaji lancar maka akan mengadakan membuat semangat kerja karyawan juga naik.

3. Team Building

Pekerjaan yang dibangun dengan kelompok yang saing bertukar pikiran dan saling kerja sama akan menimbulkan keadaan yang signifikan untuk pelopor kinerja yang berkualitas.

4. Work-Life Balance yang Bagus

Kehidupan dan lingkungan yang baik dalam konteks pekerjaan akan memudahkan seseorang akrab dan segera menyesuaikan diri dengan bauran lingkungan yang dihuni dalam mengerjakan tanggungjawab yang harus diselesaikan.

5. Fleksibilitas di Ruang Kerja

Ruangan kerja yang tertata dengan rapi akan mengdakan pikiran yang cerah, mudah memahami pekerjaan dan semangat yang banyak untuk segera menyelesaikan pekerjaan tentunya dengan capaian yang memuaskan.

6. Apresiasi dan Pengembangan Potensi

Kinerja karyawan juga dipengaruhi besar oleh penilaian serta apresiasi oleh atasan yang menjadikan semangat lebih memuncak untuk lebih ingin tahu terkait hal baru yang berkaitan dengan dunia dan cakupan usaha yang dijalankan.

2.3.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan

Paparan dari (Robbins, 2016) yang termasuk pada poin indikator kinerja seorang karyawan ialah:

- 1) Kualitas
- 2) Nilai
- 3) Cermat
- 4) Keefesienan
- 5) Mampu bermanfaat.

Karyawan yang berkualitas ditinjau dari hal dikerjakan saat menyelesaikan pekerjaan yang diamanahkan, ialah (Robbins, 2016).

1. Kualitas kerja ialah lambang yang membuktikan bahwa totalitas dengan hal yang jadi prioritas akan lancar jika disandingkan dengan selaras dan mengharapkin kinerja yang lancar untuk membangun hubungan kerja sama jangka panjang.
2. Kualitas kerja seorang karyawan tercermin dari keadaan pekerjaan yang terselesaikan hingga memunculkan nilai dari terlaksananya kemungkinan untuk menaikkan kemampuan dengan pengasahan yang lebih lagi.
3. Target kerja harus sesuai dengan capaian yang akan diraih. Pekerjaan tidak dapat dimundurkan karena banyak kegiatan yang harus dilaksanakan.
4. Keefisienan kerja juga dibutuhkan untuk meninjau seberapa jauh hasil yang mampu diraih oleh karyawan dengan tugas pekerjaan yang dibebankan padanya secara penilaian dari awal hingga akhir. Kinerja yang baik dapat menaikkan nama perusahaan untuk terus bersaing dengan kompetitor dengan benefit yang luar biasa dalam bidangnya.

III. Metodologi Penelitian

3.1 Defenisi Operasional

Artiannya ialah makna atau hal yang tersimpan dari variabel yang dinyatakan dalam tinjauan inti pada kajian ini serta memudahkan untuk memahami makna yang tersimpan dibalik variabelnya. Kajian ini memaparkan terkait:

Tabel 3.1
Variabel dan skala pengukuran

| No | Variabel | Definisi oprasional | Indikator | Skala pengukuran |
|----|-------------------------|--|---|---------------------|
| 1 | Variabel X ₁ | menurut (Soetjipto, 2008) lingkungan kerja ialah keadaan sekitar yang menjadikan kenyamanan sebagai sarana utama karyawan. | (Soetjipto, 2008) 1. pencahayaan, 2. sirkulasi udara, 3. kebisingan, 4. warna, 5. kelembaban udara, 6. fasilitas, | Skala <i>likert</i> |
| 2 | Variabel X ₂ | Menurut (Sunyoto, 2015), motivasi kerja ialah hal yang menjadikan semangat dan keadaan yang baik untuk memabngun tumbuh kemabngnya jiwa kepemimpinan dan mengadakan keinginan yang kuat agar segera pekerjaan terselesaikan. | (Mangkunegara, 2019) 1. kinerja 2. capaian 3. kesempatan 4. apresiasi 5. tantangan | Skala <i>likert</i> |
| 3 | Variabel Y | Menurut (Robbins, 2016) kinerja karyawan ialah hal yang dinilai dari cara karyawan melaksanakan pekerjaan dan mengadakan tanggungjawab diatas kepentingan pribadi | (Robbins, 2016) 1. kualitas 2. nilai 3. disiplin 4. keefektifan 5. mandiri. | Skala <i>likert</i> |

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

3.2. Populasi dan sampel

3.2.1 Populasi

Paparan (Sugiyono, 2019), "Populasi ialah semua jumlah yang dinyatakan dalam kajian penelitian yang ada dari wilayah yang dikaji secara

langsung serta golongannya juga telah dinyatakan dalam penyusunan kajian ini pada awalnya”. Sesuai dengan artian diatas, maka populasi yang ada dalam kajian ialah seluruh karyawan di Koperasi Makmur Mandiri sejumlah 20 orang karyawan.

3.2.2 Sampel

Paparan dari (Sugiyono, 2019), “Sampel ialah bagian yang diambilkan dari populasi untuk memperoleh data yang absah dan nyata dalam pemantauan hasilnya”. Responden ialah orang yang akan memberikan jawaban atas pertanyaan yang telah dipersiapkan oleh peneliti, jawaban ini dapat memudahkan untuk memberikan pemecahan permasalahan yang dirumuskan. Sesuai dengan uraian diatas, maka sampel dari kajian ini seluruh karyawan di Koperasi Makmur Mandiri sejumlah 20 orang karyawan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis data

Kajian dilaksanakan membutuhkan data untuk memudahkan menemukan jawaban dari rumusan pertanyaan yang telah dipersiapkan, ialah:

a) Data utama

Data benar-benar terbukti keabsahannya dan dapat dipertanggungjawabkan jika terdapat kesalahan atau kekeliruan. Data utama dari kajian ini ialah pemberian formulir kuesioner untuk responden di Koperasi Makmur Mandiri

b) Data pendukung

Data pendukung ialah data yang berasal dari sumber yang terpercaya dan mampu untuk memperkuat argumentasi yang dinyatakan oleh peneliti pada tulisannya yang sumbernya dari buku, jurnal atau skripsi dan tesis hingga disertasi yang telah diakui kebenarannya.

3.3.2 Sumber Data

Data yang ada dalam kajian ini asalnya dari penyebaran formulir kuesioner untuk dilakukan pengisian oleh responden yang telah ditentukan serta data yang diperoleh akan diolah untuk acuan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah ditetapkan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Data yang ada dalam kajian penelitian ini dikumpulkan dengan memakai cara, ialah:

3.4.1 Kuisisioner

Cara untuk mengumpulkan data pada kajian penelitian ini ialah menggunakan angket atau yang biasa dinamakan dengan kuesioner. Paparan dari (Sugiyono, 2019) kuesioner ialah cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data atau memperoleh jawaban dari responden terkait dari pertanyaan kajian penelitian yang telah dipersiapkan agar dapat diolah datanya untuk memperoleh hasil serta pembahasan.

3.4.2 Studi kepustakaan

Kajian literatur ialah sumber data yang didapatkan dari pengumpulan data yang diambil dari sumber yang keabsahannya terpercaya ialah buku, jurnal serta sumber lain yang telah terindex untuk dijadikan acuan penulisan kajian penelitian.

3.5 Metode Pengolahan Data

Saat melaksanakan kajian dilapangan, data yang didapati ini diolah dengan cara, ialah:

3.5.1 Editing

Editing ialah cara untuk melakukan perbaikan dari data yang dikumpulkan dengan cara penyaringan ulang atau pemisahan data yang dirasa tidak penting dan bisa untuk memunculkan kesalahan.

3.5.2 Coding

Coding ialah cara yang diperlakukan untuk data yang ditemukan dilapangan agar memperoleh hasil yang sesuai dengan temuan yang dinyatakan dalam paparan yang mudah dipahami berbagai kalangan.

3.5.3 Tabulating

Tabulating ialah cara yang dilakukan untuk mengolah data yang ditemukan dari kajian lapangan dengan cara pengumpulan melewati kuesioner dan disajikan dalam bentuk narasi untuk pemahaman yang mudah diartikan.

3.5.4 Scoring

Scoring ialah pemberian nilai atau angka yang sesuai dengan keadaan yang menjadi acuan dari kajian penelitian yang diadakan serta data yang diapaki bisa dalam paparan kualitatif dan kuantitatif. Skor yang diberikan ialah dengan angka untuk penialian yang diadakan dalam rentang yang mudah untuk dikaji serta dihitung.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

3.6.1 Uji Validitas

Paparan dari (Ghozali, 2018) ialah cara untuk mengetahui tingkat telah valid atau belumnya pertanyaan pada kuesioner. Kuesioner dinyatakan pas karena pertanyaan yang diajukan telah memenuhi kriteria yang diajukan. Rumus perhitungan yang dipakai dalam perhitungan ini ialah rumus *Pearson Product Moment*, ialah:

Rumus III - 1
Korelasi Berdasarkan Pearson Product Moment

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

3.6.2 Uji Reliabilitas

Paparan dari (Ghozali, 2018) reliabilitas ialah cara yang dilaksanakan untuk melakukan pengujian terhadap kuesioner antara variabel dengan indikator yang berkaitan. Pengujian memakai rumus *Cronbach's Alpha*:

Rumus III - 2
Uji Reliabilitas

$$r_{it} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right]$$

3.7 Metode Analisis Data

pengolahan data hasil dikumpulkan jawaban oleh responden memakai media kuesioner ialah memakai teknik analisis Korelasi *Rank Spearman* ialah:

3.7.1 Analisis Korelasi Rank Spearman

Paparan dari (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa korelasi *Rank Spearman* dipakai agar diketahui hasil dari uji hipotesis 1 dan 2. Rumus yang dipakai ialah:

**Rumus III - 3
Korelasi Rank Spearman**

$$r_{s=1-} = \frac{6 \sum bi^2}{n(n^2 - 1)}$$

Nilai -1 dan +1 ($-1 < r_s < +1$) ialah rank dalam perhitungan ini

- a) r_s positif, Budaya Motivasi berkorelasi positif pada Kualitas kerja Pegawai, jumlah yang kian mendekati $r_s + 1$ akan dinyatakan kekuatan korelasi.
- b) r_s negatif, Budaya Lingkungan Kerja serta Motivasi kerja memiliki korelasi negatif pada Kinerja Karyawan, jika akan mendekat pada r_s serta -1 maka korelasi yang diperoleh ialah rendah.
- c) r_s memiliki nilai nol, Budaya Lingkungan Kerja serta Motivasi kerja tidak memberikan informasi terkait Kinerja Karyawan.
- d) $r_s + 1$ atau -1, Budaya Lingkungan Kerja serta motivasi kerja memberikan informasi terkait positif serta negatif dari korelasi dengan capaian sempurna pada Kinerja Karyawan.

IV. Pembahasan

4.4.1 Uji Validitas X₁

Paparan dari Imam Ghozali, menyatakan bahwa pengujian ini dilaksanakan memakaibantuan dari SPSS 22 dengan baris rumus *Pearson Correlation* ialah perhitungan nilai r_{hitung} pada pertanyaan. Nilai r_{hitung} banyak jumlahnya dibandingkan r_{tabel} artinya pertanyaan dikategorikan valid. Langkah yang diadakan agar menemukan nilai r_{tabel} diadakan pencarian pada tabel statistika. Pengujian ini dialksanakan untuk memberikan informasi untuk mengetahui seberapa valid jawaban yang diperoleh dari kuesioner yang disebarkan melalui metode setuju serta tidak setuju adalah $df = n - k - 1$. Keseluruhan n ialah 20 responden serta jumlah k ialah 1, perhitungannya ialah $20 - 1 - 1 = 18$ alpha dengan nilai 0.05 ($\alpha=5\%$), serta perolehannya r_{tabel} 0,468.

Tabel 4. 36 Validitas X₁

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|-------|-------|------|------|-------|-------|----------|
| | | X1P1 | X1P2 | X1P3 | X1P4 | X1P5 | X1P6 | X1P7 | X1P8 | X1P9 | X1P10 | X1_TOTAL |
| X1P1 | Pearson Correlation | 1 | .642** | .578** | .526* | -.061 | .101 | .345 | .073 | -.061 | .101 | .596** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 | .008 | .017 | .800 | .672 | .136 | .760 | .800 | .672 | .006 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P2 | Pearson Correlation | .642** | 1 | .594** | .564** | .034 | -.029 | .065 | .082 | .034 | -.029 | .541* |
| | Sig. (2-tailed) | | | .001 | .001 | .800 | .800 | .800 | .800 | .800 | .800 | .800 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

| | | | | | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|---------|---------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .002 | | .006 | .010 | .886 | .905 | .786 | .730 | .886 | .905 | .014 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P3 | Pearson Correlation | .578** | .594** | 1 | .726** | .326 | .272 | .528* | .196 | .326 | .272 | .852** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 | .006 | | .000 | .160 | .246 | .017 | .407 | .160 | .246 | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P4 | Pearson Correlation | .526* | .564** | .726** | 1 | .358 | .346 | .426 | .590** | .358 | .346 | .895** |
| | Sig. (2-tailed) | .017 | .010 | .000 | | .121 | .135 | .061 | .006 | .121 | .135 | .000 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P5 | Pearson Correlation | -.061 | .034 | .326 | .358 | 1 | .178 | -.022 | .384 | 1.000** | .178 | .464* |
| | Sig. (2-tailed) | .800 | .886 | .160 | .121 | | .454 | .925 | .095 | .000 | .454 | .039 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P6 | Pearson Correlation | .101 | -.029 | .272 | .346 | .178 | 1 | .487* | .187 | .178 | 1.000** | .531* |
| | Sig. (2-tailed) | .672 | .905 | .246 | .135 | .454 | | .029 | .430 | .454 | .000 | .016 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P7 | Pearson Correlation | .345 | .065 | .528* | .426 | -.022 | .487* | 1 | .216 | -.022 | .487* | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | .136 | .786 | .017 | .061 | .925 | .029 | | .360 | .925 | .029 | .003 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P8 | Pearson Correlation | .073 | .082 | .196 | .590** | .384 | .187 | .216 | 1 | .384 | .187 | .520* |
| | Sig. (2-tailed) | .760 | .730 | .407 | .006 | .095 | .430 | .360 | | .095 | .430 | .019 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P9 | Pearson Correlation | -.061 | .034 | .326 | .358 | 1.000** | .178 | -.022 | .384 | 1 | .178 | .464* |
| | Sig. (2-tailed) | .800 | .886 | .160 | .121 | .000 | .454 | .925 | .095 | | .454 | .039 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1P10 | Pearson Correlation | .101 | -.029 | .272 | .346 | .178 | 1.000** | .487* | .187 | .178 | 1 | .531* |
| | Sig. (2-tailed) | .672 | .905 | .246 | .135 | .454 | .000 | .029 | .430 | .454 | | .016 |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X1_TO TAL | Pearson Correlation | .596** | .541* | .852** | .895** | .464* | .531* | .624** | .520* | .464* | .531* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .014 | .000 | .000 | .039 | .016 | .003 | .019 | .039 | .016 | |
| | N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

4.4.2 Uji Validitas X₂

Tabel 4. 38 Uji Validitas X₂

Correlations

| | X2P1 | X2P2 | X2P3 | X2P4 | X2P5 | X2P6 | X2P7 | X2P8 | X2P9 | X2P10 | X2_TOTAL |
|--------------------------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|---------|---------|----------|
| X2P1 Pearson Correlation | 1 | .180 | .261 | .354 | .127 | .584** | .263 | .488* | .127 | .584** | .601** |
| Sig. (2-tailed) | | .447 | .266 | .126 | .594 | .007 | .262 | .029 | .594 | .007 | .005 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P2 Pearson Correlation | .180 | 1 | .636** | .157 | .309 | .711** | .262 | .408 | .309 | .711** | .648** |
| Sig. (2-tailed) | .447 | | .003 | .507 | .185 | .000 | .264 | .074 | .185 | .000 | .002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P3 Pearson Correlation | .261 | .636** | 1 | .341 | .330 | .649** | .379 | .584** | .330 | .649** | .749** |
| Sig. (2-tailed) | .266 | .003 | | .141 | .156 | .002 | .099 | .007 | .156 | .002 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P4 Pearson Correlation | .354 | .157 | .341 | 1 | .529* | .334 | .382 | .386 | .529* | .334 | .666** |
| Sig. (2-tailed) | .126 | .507 | .141 | | .017 | .151 | .096 | .093 | .017 | .151 | .001 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P5 Pearson Correlation | .127 | .309 | .330 | .529* | 1 | .246 | .476* | .284 | 1.000** | .246 | .604** |
| Sig. (2-tailed) | .594 | .185 | .156 | .017 | | .297 | .034 | .225 | .000 | .297 | .005 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P6 Pearson Correlation | .584** | .711** | .649** | .334 | .246 | 1 | .223 | .532* | .246 | 1.000** | .761** |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .002 | .151 | .297 | | .344 | .016 | .297 | .000 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P7 Pearson Correlation | .263 | .262 | .379 | .382 | .476* | .223 | 1 | .308 | .476* | .223 | .641** |
| Sig. (2-tailed) | .262 | .264 | .099 | .096 | .034 | .344 | | .187 | .034 | .344 | .002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P8 Pearson Correlation | .488* | .408 | .584** | .386 | .284 | .532* | .308 | 1 | .284 | .532* | .744** |
| Sig. (2-tailed) | .029 | .074 | .007 | .093 | .225 | .016 | .187 | | .225 | .016 | .000 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P9 | Pearson Correlation | .127 | .309 | .330 | .529* | 1.000** | .246 | .476* | .284 | 1 | .246 | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .594 | .185 | .156 | .017 | .000 | .297 | .034 | .225 | | .297 | .005 |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2P10 | Pearson Correlation | .584** | .711** | .649** | .334 | .246 | 1.000** | .223 | .532* | .246 | 1 | .761** |
| | Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .002 | .151 | .297 | .000 | .344 | .016 | .297 | | .000 |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| X2_TOTAL | Pearson Correlation | .601** | .648** | .749** | .666** | .604** | .761** | .641** | .744** | .604** | .761** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .002 | .000 | .001 | .005 | .000 | .002 | .000 | .005 | .000 | |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

4.4.3 Uji Validitas Y

Tabel 4.40 Uji Validitas Y

Correlations

| | | YP1 | YP2 | YP3 | YP4 | YP5 | YP6 | YP7 | YP8 | YP9 | YP10 | Y_TOTAL |
|-----|---------------------|------|--------|--------|-------|-------|--------|-------|--------|---------|--------|---------|
| YP1 | Pearson Correlation | 1 | .180 | .261 | .354 | .127 | .584** | .263 | .488* | .127 | .584** | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | | .447 | .266 | .126 | .594 | .007 | .262 | .029 | .594 | .007 | .005 |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP2 | Pearson Correlation | .180 | 1 | .636** | .157 | .309 | .711** | .262 | .408 | .309 | .711** | .648** |
| | Sig. (2-tailed) | .447 | | .003 | .507 | .185 | .000 | .264 | .074 | .185 | .000 | .002 |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP3 | Pearson Correlation | .261 | .636** | 1 | .341 | .330 | .649** | .379 | .584** | .330 | .649** | .749** |
| | Sig. (2-tailed) | .266 | .003 | | .141 | .156 | .002 | .099 | .007 | .156 | .002 | .000 |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP4 | Pearson Correlation | .354 | .157 | .341 | 1 | .529* | .334 | .382 | .386 | .529* | .334 | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | .126 | .507 | .141 | | .017 | .151 | .096 | .093 | .017 | .151 | .001 |
| N | | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP5 | Pearson Correlation | .127 | .309 | .330 | .529* | 1 | .246 | .476* | .284 | 1.000** | .246 | .604** |
| | Sig. (2-tailed) | .594 | .185 | .156 | .017 | | .297 | .034 | .225 | .000 | .297 | .005 |

| | | | | | | | | | | | |
|------------------------------|--------|--------|--------|--------|---------|---------|--------|--------|--------|---------|--------|
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP6 Pearson Correlation | .584** | .711** | .649** | .334 | .246 | 1 | .223 | .532* | .246 | 1.000** | .761** |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .002 | .151 | .297 | | .344 | .016 | .297 | .000 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP7 Pearson Correlation | .263 | .262 | .379 | .382 | .476* | .223 | 1 | .308 | .476* | .223 | .641** |
| Sig. (2-tailed) | .262 | .264 | .099 | .096 | .034 | .344 | | .187 | .034 | .344 | .002 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP8 Pearson Correlation | .488* | .408 | .584** | .386 | .284 | .532* | .308 | 1 | .284 | .532* | .744** |
| Sig. (2-tailed) | .029 | .074 | .007 | .093 | .225 | .016 | .187 | | .225 | .016 | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP9 Pearson Correlation | .127 | .309 | .330 | .529* | 1.000** | .246 | .476* | .284 | 1 | .246 | .604** |
| Sig. (2-tailed) | .594 | .185 | .156 | .017 | .000 | .297 | .034 | .225 | | .297 | .005 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| YP10 Pearson Correlation | .584** | .711** | .649** | .334 | .246 | 1.000** | .223 | .532* | .246 | 1 | .761** |
| Sig. (2-tailed) | .007 | .000 | .002 | .151 | .297 | .000 | .344 | .016 | .297 | | .000 |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Y_TO TAL Pearson Correlation | .601** | .648** | .749** | .666** | .604** | .761** | .641** | .744** | .604** | .761** | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .005 | .002 | .000 | .001 | .005 | .000 | .002 | .000 | .005 | .000 | |
| N | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

4.4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian yang dilaksanakan agar diketahui jumlah tingkatan data bisa dipercaya dengan cara pengumpulannya ialah kuesioner. Angka instrumen yang ada memaparkan hasil pengujian yang dilaksanakan memakai pengujian sama teorinya. Rumus dalam pengujian lebih dari 0,60 (>0,60). Pengujian dilaksanakan dengan bantuan oleh aplikasi SPSS versi 22. Temuan perhitungannya ialah:

a. Uji Reliabilitas X₁

Tabel 4. 42 Uji Reliabilitas Variabel X₁

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .820 | .813 | 10 |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

Paparan tabel diatas ialah nilai terkait X_1 sejumlah 0,820. Nilai $> 0,60$ simpulannya reliabel, artian pemaparan dari pertanyaan X_1 terpercaya untuk alat pengumpulan data. Uji berikutnya bisa dilaksanakan.

b. Uji Reliabilitas X_2

Tabel 4. 43 Uji Reliabilitas Variabel X_2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .664 | .662 | 10 |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

Temuan dari tabel nilai X_2 0,664. Karena nilai $> 0,60$ simpulannya reliabel, artiannya dalam variabel X_2 terpercaya. Serta pengujian berikutnya bisa dilaksanakan.

c. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 44 Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .664 | .662 | 10 |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

Temuannya bahwa nilai variabel Y ialah 0,664. Nilai $> 0,60$ simpulannya reliabel, maka variabel Y terpercaya. Bisa dilakukan uji selanjutnya.

4.4.4 Uji Korelasi Rank Spearman

Tabel 4.45 RANK SPEARMAN

Correlations

| X1 | X2 | Y |
|----|----|---|
|----|----|---|

| Spearman's rho | X1 | Correlation Coefficient | 1.000 | -.244 | -.244 |
|----------------|----|-------------------------|-------|---------|---------|
| | | Sig. (2-tailed) | . | .497 | .497 |
| N | 10 | 10 | 10 | | |
| | X2 | Correlation Coefficient | -.244 | 1.000 | 1.000** |
| | | Sig. (2-tailed) | .497 | . | . |
| N | 10 | 10 | 10 | | |
| | Y | Correlation Coefficient | -.244 | 1.000** | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .497 | . | . |
| N | 10 | 10 | 10 | | |

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

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji t

Pengujian dengan SPSS versi 22. (Uji t). $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, H_0 ditolak, H_a diterima, nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, H_0 diterima serta H_a ditolak.

Tabel 4.48 Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .211 | .804 | | .262 | .796 |
| | X1_TOTAL | .077 | .020 | .672 | 3.849 | .001 |

a. Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X_1Y)

Temuannya bahwa derajat kebebasan df ialah 20-1-1 dengan jumlah 18 signifikansi 5% adalah 1.73406. nilai t_{hitung} sesuai paparan tabel, nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja 3,849 nilai t_{tabel} 1.73406 ($t_{hitung} 3,849 > t_{tabel} 1.73406$) minim t_{hitung} , ada dampak signifikan antara variabel X_1 pada variabel Y, artiannya H_{a1} , dinyatakan “ada Hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Masa Kerja” diterima.

Tabel 4.49 Hasil Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | .650 | 1.090 | | .596 | .558 |
| | X2_TOTAL | .066 | .027 | .498 | 2.437 | .025 |

b. Uji t Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (X_2Y)

temuannya bahwa drajat kebebasan df ialah 20-1-1 jumlah 18 dengan signifikansi 5% adalah 1.73406. nilai t_{hitung} sesuai paparan tabel, nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 2,437 nilai t_{tabel} 1.73406 (t_{hitung} 2,437 > t_{tabel} 1.73406 kecil dari t_{hitung} , maka signifikan antara variabel X_2 variabel Y, artiannya H_{a2} “ada Hubungan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Masa Kerja” diterima.

4.5.2 Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji ini diadakan untuk mengetahui variabel independen yang memiliki dampak secara bersama-sama terhadap variabel dependen. $F_{hitung} > F_{tabel}$ artian H_{03} tidak diterima serta H_{a3} diterima, variabel Lingkungan serta Motivasi mempunyai dampak simultan pada Masa Kerja. Hasil ujinya ialah:

Tabel 4. 50 Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | .488 | 2 | .244 | 7.758 | .004 ^b |
| | Residual | .535 | 17 | .031 | | |
| | Total | 1.023 | 19 | | | |

Sumber: Data Diolah SPSS 22 (2022)

Temuannya bahwa F_{tabel} drajat kebebasan df ialah 20 – 1 – 1 angka signifikansi 5% ialah 3,160. F_{hitung} sejumlah 7,758 nilainya banyak dari F_{tabel} ialah 3,160 (F_{hitung} 7,758 > F_{tabel} 3,160 ada dampak signifikan pada variabel independen pada variabel dependen ialah Y secara simultan.

4.6 Hasil Penelitian

Sesuai dengan temuan yang ada dalam kajian ini, maka simpulan kajiannya ialah:

- b. Analisis data uji hipotesis parsial (uji t) nilai t hitung sebesar 3,849 nilai t tabel 1.73406 kecil daripada t_{hitung} , simpulannya hubungan signifikan variabel X_1 pada variabel Y, artiannya H_{a1} , temuan “ada Hubungan Lingkungan pada Kinerja di terima.
- c. Nilai t_{hitung} Motivasi Kerja sebesar 2,437 nilai t_{tabel} 1.73406 kecil dari t_{hitung} , signifikan variabel X_2 pada variabel Y, H_{a2} artiannya “ada Hubungan Motivasi Kerja pada Masa Kerja” di terima.
- d. Bandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} , uji hipotesis simultan hasil bahwa perhitungan F_{hitung} sejumlah 7,758 besar dari F_{tabel} ialah 3,160 artiannya Hubungan antara variabel X_1 serta X_2 pada variabel Y simultan.
- e. Temuannya koefisien korelasi oleh variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja sejumlah 0.1 nilai ini kuat dan positif dengan signifikan $0.1 > 0.05$, ada hubungan antar variabel motivasi dengan kinerja.

V. Kesimpulan

1. Variabel X_1 pada variabel Y untuk hubungan signifikan antara Lingkungan kerja dengan Kinerja karyawan, temuan uji t
2. Motivasi kerja (X_2) pada Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan temuan uji t
3. Lingkungan kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dengan kinerja karyawan, temuan uji f
4. Analisis rank sperman didapati hasil bahwa Lingkungan Kerja (X_1) dan Motivasi kerja (X_2) ada hubungan signifikan. antara lingkungan kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, D. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Biji Plastik CV Gemilang Plastik Cigondewah, Bandung*. Universitas Pasundan.
- Aisyah, I., Musdalifah, M., & Diva, R. (2021). Hubungan Usia, Pendidikan, dan Motivasi Peserta Didik Biptak Disperindag Provinsi Jawa Tengah. *Fashion and Fashion Education Journal*, 10(2), 86–92.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1).
- Anggraini, N., Simamora, E. L., & Lumbantoruan, R. (2016). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN ADMINISTRASI DI AUTO 2000-CAO JAKARTA. *Fundamental Management Journalmanagement Journal*, 1(1), 28–42.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3).

- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)*. Universitas Pamulang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Handayani, W. N., & Hati, S. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operator Bagian Produksi pada Perusahaan Manufaktur Di PT ABC Batam. *Aplikasi Administrasi: Media Analisa Masalah Administrasi*, 21(1).
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sermani Steel Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- KBBI. (2007). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. PT. Balai Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Prenada Media Group.
- Octaviani, E., Sembiring, C. F., & Tampubolon, E. (2016). HUBUNGAN REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN DIVISI KEPEGAWAIAN DI KEMENTERIAN KOPERASI DAN UKM JAKARTA SELATAN. *Fundamental Management Journal*, 2(2).
- Robbins, S. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indeks.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2).
- Soetjipto, B. W. (2008). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Kencana.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human Resources And Personal Management*. McGraw-Hill.