



**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus di PT. VISION LAND SEMARANG)

Skripsi

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik Program Sarjana
Ekonomi**

Oleh:

Inayatul Fuaddiyah

NPM :18510047

Dosen pembimbing :

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

NIDN :0606096201

M.Arif Rakhman,SE,ME

NIDN :0614068702

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2023

PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus di PT. VISION LAND SEMARANG)

Oleh:

Inayatul Fuaddiyah

NPM: 18510047

Bahwa skripsi ini layak di ujikan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal
02 Mei 2023

Dosen Pembimbing Utama



Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, SE., MM

NIDN: 0606096201

Dosen Pembimbing Pendamping



M. Arif Rakhman, SE, ME

NIDN :0614068702

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si.

NIDN. 0606056901

PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus di PT. Vision LandSemarang)

Oleh:

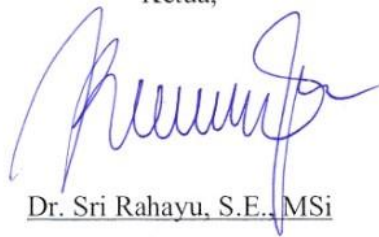
Inayatul Fuaddiyah

NPM: 18510047

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal 02 Mei 2023

Tim Penguji,

Ketua,



Dr. Sri Rahayu, S.E., MSi

NIDN. 0606056901

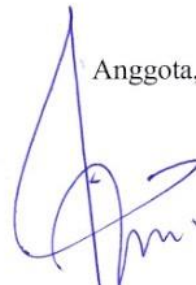
Anggota,



Prof Dr Dra Hj Edy Dwi K, SE., MM

NIDN. 0606096201

Anggota,



M. Arif Rakhman, SE., ME

NIDN. 0614068702

ABSTRAK

Kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan dapat menjadi tolak ukur keberhasilan manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaannya. Apabila setiap karyawan memiliki kinerja yang tinggi, dapat dikatakan perusahaan tersebut dalam keadaan baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka dapat dikatakan perusahaan tersebut dalam keadaan kurang baik. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan dari variabel bebas (x) yaitu: karakteristik individu (x1), lingkungan kerja (x2) dan motivasi kerja (x3) terhadap variabel terikat (y) yaitu kinerja.

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Vision Land dari line 1-4 yang berjumlah 170 orang dengan jumlah sampel 120 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuisioner yang diberikan kepada responden atau subjek penelitian dan dokumentasi.

Hasil analisa menunjukkan nilai t hitung variabel karakteristik individu adalah sebesar $(5,445) > t$ tabel $(1,980)$ dan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ yang artinya bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $(3,200) > t$ tabel $(1,980)$ dan nilai signifikan $(0,002 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $(1,989) > t$ tabel $(1,980)$ dan nilai signifikan $(0,049 < 0,05)$ yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar $54,830 > F$ tabel sebesar $2,68$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci :Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Performance is the result of the work of employees in terms of quality and quantity achieved by employees in carrying out their duties according to the responsibilities given. Employee performance can be a measure of the success of the company's management in managing the company. If each employee has high performance, it can be said that the company is in good condition, otherwise if the employee's performance is low, it can be said that the company is in a bad condition. The high performance of employees is influenced by several factors.

The purpose of this paper is to determine and analyze the partial and simultaneous effect of the independent variabel (x), namely: individual characteristics(x1), Work Environment (x2), and Work Motivation (x3) for the dependent variabel (y), namely performance. The type of data in this study is quantitative data. The population in this study were employees of PT. Vision Land Semarang from line 1-4 which has a total of 170 people with a total sample of 120 people. The data collection method used in this study is by distributing questionnaires given to respondents or research subjects and documentation.

The results of the analysis show that the tcount of the individual characteristics variable is (5.445) > t table (1.980) and a significant value (0.000 <0.05), which means that individual characteristics has a significant effect on the variable employee perfomance. Work environment variable produces a tcount of (3.200) > ttable (1.980) and a significant value (0.002 <0.05), which means that the work environment variable has a significant effect on the variable employee performance. Work motivation variable produces a t-count value of (1.989) > t table (1.980) and a significant value (0.049 <0.05), which means that the work motivation variable has a significant effect on the employee pergomance. From testingall independent variables simultaneously, it is obtained that the F value is calculated at 54.830 > F table of 2.68 with a significance level of 0.000 < 0.05, it indicates that the individual characteristics, work environment, work motivation have a significant effect on the variable employee performance. From the research results, it can beconcluded that the individual characteristics, work environment, work motivation and partially and simultaneously influence the quality of service.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Work Motivation, Employee Perfomance

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Balas dendam terbaik adalah dengan memperbaiki dirimu.”

(Ali Bin Abi Thalib)

“Bekerja keras dan bersikap baiklah. Hal luar biasa akan terjadi.”

(Conan O'brien)

“Susah, tapi Bismillah”

(Fiersa Besari)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya dan adik kandung saya tercinta Ibu Salamah Bapak Hamdi dan adik Ani yang telah memberikan kasih sayangnya dan menjadi motivator terbesar serta selalu mendoakan dalam setiap Langkah saya.
2. Mas Facrudin yang sudah menemani saya mulai dari pengajuan judul sampai penyusunan skripsi yang selalu siap disaat saya butuh bantuan.
3. Teman dan sahabat yang selalu support
4. Dosen Fakultas Ekonomi Bisnis yang memberikan bekal ilmu pengetahuan
5. Almamater tercinta UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC
CENTRE SUDIRMAN GUPPI

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Allah Yang Maha Esa atas segala rahmat dan hidayahNya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Vision Land Semarang)”

Skripsi ini diajukan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman Guppi (UNDARIS). Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan motivasi yang berarti sangat penting bagi penulis. Untuk itu penulis berterima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. Hono Sejati, SH,M.Hum. Selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.Si Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS sekaligus dosen penguji yang telah memberikan arahan dan nasehat dengan penuh perhatian selama pengujian skripsi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Edy Dwi K, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing utama yang dengan sabar membimbing serta memberi saran pemikiran yang sangat berguna dalam penyelesaian proposal ini, penulis ucapkan terima kasih
4. Bapak M. Arif Rakhman S.E., M.E selaku pembimbing pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan

arahan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian proposal skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih

5. Seluruh Dosen, staff dan karyawan Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI (UNDARIS)
6. Seluruh teman-teman Program Studi S-1 FEB UNDARIS yang telah memberi motivasi dan semangat bagi penulis selama penyelesaian proposal skripsi ini.

Penulis merasa berterima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna, mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu segala saran dan kritik yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata dari penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran, 29 Maret 2023

Penulis



Inayatul Fuaddiyah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Perumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
E. Definisi Operasional	11
F. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. KAJIAN PUSTAKA.....	14
1. Kinerja (Y).....	14
2. Karakteristik Individu (X1).....	18
3. Lingkungan Kerja (X2).....	22
4. Motivasi Kerja (X3)	30
B. PENELITIAN TERDAHULU	34
C. KERANGKA PEMIKIRAN	37
D. HIPOTESIS	37
BAB III METODE PENELITIAN	39

A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi Penelitian	39
C. Variabel Penelitian.....	40
D. Populasi, Sample, dan Teknik Sampling	42
E. Jenis dan Sumber Data.....	43
F. Teknik Pengumpulan Data	45
G. Teknik Analisis Data	46
1. Uji Instrumen Penelitian.....	47
a. Uji Validitas	47
b. Uji Reliabilitas	49
2. Analisis Data.....	50
a. Uji Korelasi.....	50
b. Uji Regresi	53
c. Uji Determinasi	54
d. Pengujian Hipotesis	55
1. Uji t (Pengujian secara Parsial)	56
2. Uji F (Pengujian secara Simultan)	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Gambaran Umum	60
B. Hasil Penelitian.....	64
C. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	83
A. KESIMPULAN	83
B. SARAN	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	35
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	41
Tabel 3.2 Pengumpulan Data	46
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	48
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	49
Tabel 3.5 Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2 Usia Responden.....	62
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden.....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Korelasi Sederhana X1	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Korelasi Sederhana X2	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Korelasi Sederhana X3	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Korelasi Berganda	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Sederhana X1	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Sederhana X2	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Sederhana X3	70
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Berganda	71
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73
Tabel 4.13 Hasil Hipotesis Uji t	74
Tabel 4.14 Hasil Hipotesis Uji f	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	37
Gambar 3.1 Uji t Parsial.....	57
Gambar 3.2 Uji f Simultan	59
Gambar 4.1 Hasil Uji t parsial X1	75
Gambar 4.2 Hasil Uji t parsial X2	76
Gambar 4.3 Hasil Uji t parsial X3	77
Gambar 4.4 Hasil Uji f Simultan	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada saat sekarang dimana banyak sekali persaingan antar perusahaan maka diperlukan kinerja yang baik yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan sehingga perusahaan tetap produktif meski ada persaingan yang ketat. Terlebih pada kondisi saat ini dimana pada era new normal pasca pandemi covid 19 perusahaan harus benar-benar mempersiapkan sumberdaya manusia yang bermutu. Menurut Hasibuan (2013) sumberdaya manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh suatu individu, sumberdaya manusia (SDM) terdiri dari daya pikir dan daya fisik yang artinya kemampuan setiap manusia sangat ditentukan oleh daya fisik dan daya pikirnya. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasana, serta sumber dana yang menjajikan, tetapi tanpa dukungan SDM yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik.

Pada saat Pandemi Covid 19 kemarin memiliki dampak yang sangat besar terhadap perusahaan salah satunya yaitu mengakibatkan banyak perusahaan mengalami penurunan orderan, sehingga banyak karyawan dari berbagai perusahaan yang diliburkan atau dirumahkan bahkan ada yang di PHK. Salah satu Perusahaan yang terkena dampak Pandemi Covid 19 yaitu PT.Vision Land Semarang. PT.Vision Land merupakan salah satu perusahaan yang

bergerak di bidang manufaktur garment expor dengan jumlah 28 line. Pada saat pandemi covid 19 perusahaan mengalami penurunan order pada tahun 2020 sehingga mengakibatkan perusahaan membatasi karyawan yang masuk kerja dengan kata lain hanya memperkerjakan beberapa line saja. Perusahaan mengalami penurunan order kurang lebih satu tahun dan mulai berjalan lancar pada bulan Juni 2021, seluruh karyawan mendapat panggilan untuk kembali bekerja di dalam perusahaan akan tetapi karena pada tahun 2020 kemarin banyak yang diliburkan mengakibatkan perusahaan kehilangan karyawan sehingga dari 28 line sekarang hanya 16 line saja.

Karena perusahaan kekurangan pekerja akhirnya perusahaan membuka lowongan untuk karyawan baru, biasanya perusahaan membuka lowongan karyawan baru dengan syarat sudah berpengalaman dalam bidang operator menjahit akan tetapi saat ini perusahaan juga menerima karyawan yang belum berpengalaman. Menurut saya dengan adanya penerimaan karyawan baru belum berpengalaman dapat mengakibatkan perusahaan mengalami penurunan produktivitas karena hasil target yang didapatkan dari karyawan berpengalaman dengan karyawan yang belum berpengalaman itu berbeda. Dalam usaha mencapai tujuan perusahaan, karyawan memegang peranan yang sangat penting, sehingga pimpinan perusahaan melakukan pembinaan terhadap sumber daya manusianya, mengkoordinasikan dan diarahkan untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan

memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempertahankan dan mengembangkan keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pemimpin perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Dengan demikian, karyawan dapat lebih memahami tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas yang diberikan berdasarkan pada kemampuan dan pengalaman dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi kualitas dari sebuah perusahaan. Apabila kinerja karyawan bagus, maka akan berdampak baik pada perusahaan dan perusahaan juga akan mendapatkan keuntungan. Namun sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, maka akan membuat kinerja sebuah perusahaan menurun dan akan mengalami kerugian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) Kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan

ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari karakteristik individu (pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual). Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertikal dan horizontal, kompensasi, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, sistem hukuman dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti (2017), mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh sikap dan mental, motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, Pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan dan gaji, Kesehatan dan jaminan sosial.

Karakteristik Individu menurut Robbins (2012) adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Penelitian tentang karakteristik individu pernah dilakukan oleh Ida Ayu Chandra RP, dkk (2022) di PT. Pertamina cabang Denpasar, hasil penelitian mengatakan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina cabang Denpasar. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Meiske Kristin Lumanauw (2022) di CV. Bumi Kencana hasil penelitian mengatakan bahwa Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.

Permasalahan yang ada di PT. Vision Land mengenai karakteristik individu yang pertama adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. Contohnya, apabila perusahaan menetapkan target setiap tim/line misal 700 baju/hari selama 8 jam kerja karyawan tersebut tidak bisa mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu karena harus mencapai target dulu baru bisa meninggalkan tempat kerja. Yang kedua, masih adanya sikap karyawan yang tidak saling menghargai sesama rekan kerja, terlebih lagi sikap karyawan lama terhadap karyawan baru, karena merasa sudah bekerja lama diperusahaan mereka memberi perintah bahkan menambah pekerjaan untuk karyawan baru. Yang ketiga, beberapa karyawan PT. Vision Land masih belum bisa mengendalikan emosi/kemarahan apabila terjadi kesalahan dalam bekerja. Contohnya, apabila ada karyawan yang pekerjaannya menumpuk dan mendapat banyak barang kembali dari QC (*quality control*) karena kualitasnya yang jelek karyawan tersebut akan marah dan tidak bisa mengendalikan emosinya yang bisa saja rekan kerjanya ikut terkena dampak dari emosinya. Yang keempat, apabila karyawan mendapat pekerjaan yang tidak sesuai keinginannya karyawan tersebut tidak dapat meningkatkan pola pikir untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan cenderung memperlambat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tujuan agar diganti tugasnya ataupun ditambah karyawan lagi untuk membantu pekerjaannya. Dengan terjadinya hal tersebut tentu saja dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Lingkungan kerja menurut Siagian (2015) adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bentuk dari lingkungan kerja tersebut meliputi fasilitas fisik maupun non fisik. Dapat dipahami bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan kontribusi pada kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian tentang lingkungan kerja pernah dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon (2017) di PT. Dirgantara Indonesia, hasil penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Denok Sunarsi (2020) di PT. Mentari Persada Jakarta, hasil penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

Permasalahan yang ada di PT.Vision Land Semarang mengenai Lingkungan kerja yaitu dimana kondisi lingkungan kerja di perusahaan kurang maksimal. Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Dilihat dari lingkungan kerja fisik mereka mengatakan bahwas untuk fasilitas dan peralatan yang ada di perusahaan sudah memadai, akan tetapi untuk kebersihannya kurang. Salah satu fasilitas yang diberikan oleh perusahaan adalah toilet/kamar mandi, kebersihan pada toilet di perusahaan sangat kurang. Terlebih

lagi letak toilet berada di dekat pintu dan tempat produksi sehingga karyawan yang bagian kerjanya berada di dekat toilet merasa tidak nyaman dengan bau yang diakibatkan karena kurangnya kebersihan toilet tersebut. Apabila karyawan kurang nyaman dengan hal tersebut, tentu saja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, ada beberapa masalah yang terjadi pada lingkungan kerja non fisik antara lain; hubungan kerja antar karyawan dan pimpinan yang kurang harmonis, serta adanya kecemburuan sosial dalam satu tim. Contohnya, apabila ada satu proses jahit yang dikerjakan oleh dua karyawan dan satu proses jahit yang dikerjakan oleh satu karyawan maka karyawan yang bekerja sendiri merasa cemburu/iri terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh dua karyawan dan merasa diperlakukan tidak adil, sedangkan bagi dua karyawan tersebut mereka merasa pekerjaannya sulit sehingga memang dibutuhkan dua karyawan untuk satu proses menjahit.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut (Sukmadinata, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu, yang menunjukkan kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan. Penelitian tentang motivasi kerja pernah dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) di PT. Telkom Indonesia wilayah Telkom Jabar Utara (Witel Bekasi). Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian dari Kiki Cahaya Setiawan (2015) di PT. Pusri Palembang, hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang, yang artinya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan meningkat.

Permasalahan yang ada di PT. Vision Land mengenai Motivasi adalah dengan penempatan kerja yang tidak sesuai kemampuan atau skill yang dimiliki karyawan. Mereka akan merasa kurang bersemangat dalam bekerja apabila mendapatkan proses atau pekerjaan yang dirasa sulit yang tidak sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Maka dari itu seorang pemimpin harus memperhatikan setiap prestasi yang dimiliki karyawannya agar tidak salah dalam penempatan bekerja. Selain itu, karyawan di PT. Vision Land apabila melakukan kesalahan dalam bekerja mereka tidak ada usaha untuk belajar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama padahal usaha untuk maju dapat memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Permasalahan lain yang terjadi di PT. Vision Land adalah tidak adanya pengakuan atas hasil kinerja yang sudah didapatkan oleh karyawan baik itu berupa pujian maupun bonus atau insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena sudah mencapai target tertentu.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (studi kasus di PT. Vision Land Semarang)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang?
4. Adakah pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pengetahuan penulis tentang ilmu sumber daya manusia di perusahaan. Selain itu juga dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan berpikir penulis dalam hal menyelesaikan masalah dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pertimbangan yang dapat digunakan perusahaan untuk mengeluarkan berbagai kebijakan dalam rangka menjaga atau meningkatkan kinerja pada

saat perubahan lingkungan secara signifikan sehingga tidak terjadi penurunan kinerja terhadap karyawan.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah bagian dari penelitian yang mendefinisikan sebuah konsep atau variabel agar dapat diukur dengan melihat dimensi atau indikator dari sebuah konsep (Prof. Dr. Sugiyono, 2019). Definisi operasional dari tiap-tiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

2. Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012) Karakteristik Individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

4. Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan

F. Sistematika Penulisan

Sistematika Penulisan adalah sebuah urutan dalam menyelesaikan sebuah riset maupun karya tulis ilmiah. Berikut sistematika penulisan dalam proposal penelitian yang akan dilakukan:

Bab I : Berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan. Tujuan dari bab I yaitu untuk memberikan gambaran umum mengenai alasan pemilihan topik, objek penelitian dan juga batasan terhadap penelitian.

Bab II : Berisi teori-teori yang mendukung dalam penelitian, mulai dari

pengertian variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Bab ini berisi kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis.

Bab III : Berisi tentang metode penelitian, meliputi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi sampel dan Teknik sampling, Teknik pengambilan data serta Teknik analisis data.

Bab IV : Berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan, bab ini menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan dari data yang diperoleh

Bab V : Berisi tentang kesimpulan dan saran

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Menurut Robbins (2012) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar, target, sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang di inginkan dapat tercapai dengan baik. “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”.

Menurut Armstrong dan Baron dalam buku Wibowo (2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia di dalam organisasi yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Dari pengertian kinerja dari beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dilakukan karyawan terhadap tugas - tugas yang diberikan perusahaan. Untuk itu kinerja menjadi sesuatu yang penting yang harus dilakukan oleh seorang karyawan didalam suatu perusahaan. Karyawan harus bisa menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab dengan baik yang telah diberikan perusahaan, sehingga perusahaan menjadi mudah didalam mencapai visi dan misinya..

b. Faktor-Faktor Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja, banyak sekali yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut Kuswadi (2012), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Kepuasan karyawan

Kepuasan Karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja optimal. Kepuasan karyawan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian kinerja dan hasil karyawan akan meningkat secara optimal.

2. Promosi jabatan

Kinerja individual karyawan juga dipengaruhi oleh promosi yang akan diberikan kepada karyawan. Perusahaan yang dapat menjamin pemberian promosi yang jelas dapat tepat kepada karyawannya akan memacu seseorang karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan promosi dari perusahaannya.

3. Kepemimpinan

Dalam kehidupan organisasi atau perusahaan, pemimpin memegang peranan yang cukup penting dalam usaha guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Baik tidaknya suatu kepemimpinan akan menentukan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang menggairahkan karyawan merupakan sumber motivasi, sumber semangat dan sumber disiplin dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka.

4. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik.

5. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

Menurut (Kasmir, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

c. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017), karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi
- 2) Berani mengambil resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tuannya
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di programkan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2012) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang digunakan., yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kemampuan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standart pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2. Karakteristik Individu

a. Pengertian Karakteristik Individu

Menurut Robbins (2012) Karakteristik Individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai

tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Menurut, Hasibuan (2013) karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau pendidikan. Sedangkan menurut, I Wayan Subagiarta (2016) mengemukakan bahwa karakteristik individu adalah karakter-karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya.

Dari uraian diatas terlihat dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik individu adalah setiap Pegawai memiliki karakteristik masing-masing dan berbeda-beda, perbedaann ini menyebabkan bahwa karakteristik individu tidak sama antara Pegawai satu dengan Pegawai lainnya.

b. Faktor-Faktor Karakteristik Individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu menurut Robbins (dalam Laksmi, 2016), antara lain:

1. Usia

Usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Robbins (2006) menyatakan bahwa, semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

2. Jenis Kelamin

Sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa, manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Robbins (2006) menyatakan bahwa, tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Namun studi-studi psikologi telah menemukan bahwa wanita lebih bersedia untuk mematuhi wewenang dan pria lebih agresif dan lebih besar kemungkinannya daripada wanita dalam memiliki pengharapan untuk sukses.

3. Status Pernikahan

Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Perkawinan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting..

4. Jumlah Tanggungan

Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki

tanggung akan merasa bahwa pekerjaan mereka akan sangat berharga dan menjadi sangat penting.

5. Pengalaman Kerja

Kreitner dan Kinicki (2009) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

c. Indikator Karakteristik Individu

Menurut Robbins yang di alih bahasakan oleh Molan (2010), indikator karakteristik individu adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

2. Sikap

Sikap individu berasal dari hal – hal atau akibat – akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

3. Reaksi/Emosi

Emosi adalah suatu pergolakan perasaan atau pikiran baik positif maupun negatif yang muncul dalam diri individu karena suatu kejadian yang bisa bersifat pribadi, umum, sederhana, atau pun kompleks sehingga menyebabkan reaksi berupa ekspresi dan perilaku

4. Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

Menurut Nuraeni (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut (Rivai, 2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di

sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan merasa puas dalam melakukan pekerjaan, hal ini otomatis akan terjalin kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling karyawan tidak baik maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kinerja akan menurun

b. Jenis- jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut (Siagian, 2015) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- c. Tersedia tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti tempat kantin baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh oleh karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dengan atas, karena pada hakekatnya manusia dalam

bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau efektivitas. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan disekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan antara karyawan dengan karyawan dan hubungan antara karyawan dengan pimpinan

c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja menurut Nuraini (2013) yaitu:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu. Misalnya, kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus.

3. Penerangan

Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Namun demikian yang dimaksud dengan penerangan yang tepat pada ruangan bukan sekedar memberikan penerangan cukup, melainkan penerangan yang harus memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut antara lain:

- a. Terdapatnya sinar yang cukup pada ruangan kerja yang tidak menyilaukan karyawan bekerja.
- b. Terdapat distribusi cahaya yang merata, sehingga dengan meratanya distribusi cahaya ini tidak ada cahaya yang menyilaukan

secara langsung atau dipantulkan dari permukaan meja atau peralatan arsip.

Dengan kedua persyaratan tersebut diharapkan pada karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik teliti, cermat serta ketelitian mental, perasaan mudah marah dan gangguan fisik yang diakibatkan ketegangan pada mata dapat dihindari.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.. Pengaturan udara dalam lingkungan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Ventilasi yang cukup untuk gedung
- b. Penggunaan kipas angin yang menjamin aliran udara yang baik
- c. Penggunaan AC(Air Conditioner)
- d. Penggunaan humidifier, untuk mengatasi kelembapan udara

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua jenis yaitu: lingkungan kerja fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

(Siagian, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator, yaitu :

a. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan.

b. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Siagian (2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a. Hubungan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

b. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan karyawan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

4. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan Menurut Hasibuan (2017) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan upayanya untuk mencapai produktivitas kerja.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan menurut (Sukmadinata, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjad pendorong kegiatan individu, yang menunjukkan kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan.

(Sukmadinata, 2016) menyatakan bahwa motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan luar individu.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan.

b. Faktor - Faktor Motivasi Kerja

Motivasi yang ada dalam diri setiap individu yang bekerja dip perusahaan pada dasarnya banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik berasal dari dalam internal individu ataupun dari eksternal individu. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus dapat mengetahui faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi motivasi karyawan yang bekerja dip perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup

Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan

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

3. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya motivasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

c. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut (Afandi, 2018) adapun tujuan dan manfaat dari motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Mengefektifkan pengadaan pegawai
5. Meningkatkan kedisiplin kerja pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku

d. Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017) indikator motivasi kerja yaitu:

1. Prestasi kerja

Dalam mewujudkan rencana dan tujuan karir, prestasi kerja haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi standar yang telah ditentukan, akan tetapi dapat juga digunakan untuk memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan

2. Usaha untuk maju

Keinginan untuk maju dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

3. Pengakuan atas kinerja

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan dibidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan ini mengacu pada penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya tentang disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Fungsinya untuk mengetahui dan menemukan hasil kerja yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus untuk menjadi perbandingan serta gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan peneliti ini dapat dilihat dalam tabel 2.1 sebagai berikut:

Table 2.1
Penelitian terdahulu

No	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	<p>Pengaruh Karakteristik Individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina cabang Denpasar (Ida Ayu Chandra RP, Gde Bayu Surya P dan Nyoman RA, 2022)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar.</p> <p>Karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PERTAMINA Cabang Denpasar</p>
2	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dirgantara Indonesia (Lyta Lestari dan Harmon, 2017)</p>	<p>Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.</p>
3	<p>Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Utara (Witel Bekasi) (Sindi Larasati dan Alini Gilang, 2014)</p>	<p>Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Deskriptif yang hubungannya bersifat kausal atau sebab akibat, dengan pendekatan analisis regresi linier berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan Witel Bekasi juga akan meningkat.</p>

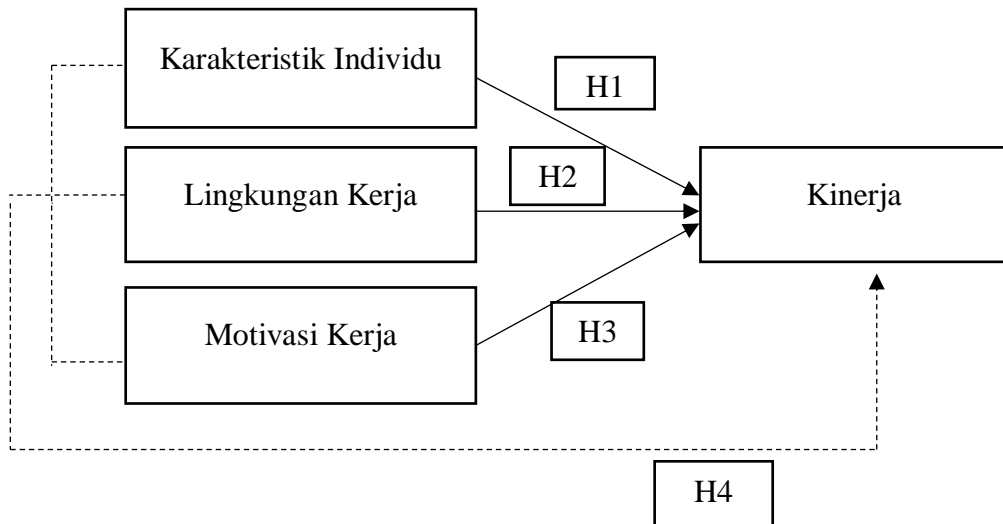
4	Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Bumi Kencana Jaya (Meiske Kristin Lumanauw, 2022)	penelitian ini termasuk jenis penelitian penjelasan atau (<i>explanatory research</i>), yang akan menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen tersebut terhadap variabel dependen melalui pengujian hipotesis	Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya. Kompetensi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya.
5	Pengaruh Karakteristik Individu, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.BPR Mambal Kabupaten Badung (Ni Made Mirah D, Ni Nyoman S dan Putu Pradiva PS, 2022)	Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Mambal.

Sumber: data primer yang diolah peneliti (2023)

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi kasus yang diambil yakni pada karyawan PT.Vision Land Semarang. Berikut keterangan yang akan disajikan pada kerangka pemikiran.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Secara parsial = —————>

Secara Simultan= - - - - ->

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Karakteristik Individu

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi Kerja

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan Sugiyono (2016). Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil rumusan hipotesis yakni:

- H₁ : Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan PT. Vision Land Semarang
- H₂ : Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.
- H₃ : Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.
- H₄ : Ada pengaruh antara Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Vision Land Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa, metode penelitian pada dasarnya merupakan ciri-ciri ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam pendekatan kuantitatif . Untuk pendekatan penelitian dalam skripsi ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif , seperti yang dikemukakan (Sugiyono 2017) bahwa metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk mengaju hipotensis yang telah ditetapkan. Pendekatan kuantitatif ini digunakan oleh peneliti untuk mengukur pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Vision Land Semarang.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian bertempat di sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur garment ekspor yaitu PT.Vision Land Semarang yang beralamat di Jl.Raya Semarang-Soekarno Hatta Km. 26, Bergas, Gembongan, Karangjati, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.

Alasan peneliti melakukan penelitian di PT,Vision Land Semarang adalah sebagai berikut :

a. Alasan Objektif

Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Vision Land Semarang.

b. Alasan Subjektif

Peneliti mengenal salah satu pegawai dan menjadi bagian dari perusahaan tersebut, dengan menjadi salah satu pegawai di PT.Vision Land Semarang akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dengan judul yang telah diajukan sesuai dengan jurusan yang telah diambil di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang. Objek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiyono, 2016).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lainnya atau menjadi sebab timbulnya variabel

terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan PT. Vision Land (Y) Selanjutnya indikator yang digunakan untuk mempermudah dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 3.1
Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Komitmen kerja	Likert
Karakteristik Individu	a. Kemampuan b. Sikap c. Reaksi/emosi d. Minat	Likert
Lingkungan Kerja	a. Fasilitas b. Kebersihan c. Hubungan rekan kerja d. Hubungan atasan dengan karyawan	Likert
Motivasi Kerja	a. Prestasi kerja b. Usaha untuk maju c. Pengakuan atas kinerja	Likert

Sumber data diperoleh dari: peneliti

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2016). Populasi dalam penelitian mengacu pada bagian sewing diambil dari line 1, 2, 3 dan 4 yaitu 170 karyawan PT. Vision Land Semarang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan metode sampel jenuh sebagai teknik pengambilan sampel. Untuk itu sample yang akan diambil dari populasi harus betul-betul mewakili (Sugiyono,2016)

Prosedur penentuan jumlah sampel pada penulisan ini menggunakan rumus SOLVIN dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 0,05. Penggunaan derajat 5% dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan ini menjadi lebih efektif. Sampel yang akan diteliti dengan dasar perhitungan pada jumlah populasi karyawan bagian sewing PT. Vision Land Semarang adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+(Nxe^2)} \\ &= \frac{170}{1+(170 \times 0.05^2)} \\ &= \frac{170}{1,425} \\ &= 120\end{aligned}$$

Dimana n = Jumlah Sampel (Responden)

N = Total Populasi

e = nilai kritis yang berarti bahwa kesalahan yang diinginkan hanya 5%

Berdasarkan perhitungan di atas, jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 responden.

3. Teknik Sampling

Teknik sampel merupakan teknik pengambilan sampel. Penelitian ini menggunakan teknik penentuan sampel *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Teknik *probability sampling* yang digunakan *simple random sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi Riduwan dalam Sari dan Sudharma (2017).

E. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Sugiyono (2016) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Jenis data kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata atau kalimat. Data kualitatif digunakan untuk mengevaluasi beberapa variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat dan memperjelas perolehan hasil data

kualitatif. Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, Pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.

b. Jenis data kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (adjusted r square), uji t dan uji f.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif.

2. Sumber Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer yaitu data yang bersumber langsung dari sumber data tanpa melalui perantara. Untuk mendapatkan data yang diperlukan, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2011) sumber data primer merupakan data yang didapatkan oleh pencari data secara langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan karyawan bagian sewing PT. Vision Land Semarang. Jenis data dalam penelitian ini adalah dua data primer yang bersumber dari obyek peneliti yang mengamati secara langsung dengan mengadakan pengadaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.

b. Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiono (2011) sumber data sekunder adalah data yang bukan diperoleh dari hasil pengumpulan dan pengelolaan sendiri oleh peneliti, melainkan dilakukan oleh orang lain atau Lembaga tertentu. Data tersebut sangat mendukung permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu data tentang keberadaan PT.Vision Land Semarang yang dalam hal ini mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi dan jumlah karyawan.

Sumber data yang digunakan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang diperoleh dari hasil kuesioner/angket yang disebarkan pada responden dan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kuesioner / angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono,2016).

Menurut Sugiyono (2016) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang

fenomenal sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut digunakan untuk titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5, pengukuran skala likert sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Likert pengumpulan data

Jawaban	Nilai
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi yang dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis

data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistic dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS sebagai media perhitungan statistik.

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali,2016). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kriteria dalam pengujian validitas menurut Gozali (2016) adalah:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka item pertanyaannya adalah valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item pertanyaan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum X)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}}$$

Dimana:

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrumen (alat ukur) penelitian. Berikut adalah data hasil uji validitas 10 responden:

Tabel 3.3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	R Hitung	Nilai Sig.	R Tabel	Keterangan
Kinerja	Y1	0,946	0,000	0,632	Valid
	Y2	0,946	0,000	0,632	Valid
	Y3	0,946	0,000	0,632	Valid
	Y4	0,946	0,000	0,632	Valid
	Y5	0,984	0,000	0,632	Valid
Karakteristik Individu	X1.1	0,949	0,000	0,632	Valid
	X1.2	0,886	0,001	0,632	Valid
	X1.3	0,859	0,001	0,632	Valid
	X1.4	0,916	0,000	0,632	Valid
	X1.5	0,916	0,000	0,632	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,843	0,002	0,632	Valid
	X2.2	0,946	0,000	0,632	Valid
	X2.3	0,914	0,000	0,632	Valid
	X2.4	0,912	0,000	0,632	Valid
	X2.5	0,923	0,000	0,632	Valid
Motivasi Kerja	X3.1	0,937	0,000	0,632	Valid
	X3.2	0,934	0,000	0,632	Valid
	X3.3	0,889	0,001	0,632	Valid
	X3.4	0,934	0,000	0,632	Valid
	X3.5	0,950	0,000	0,632	Valid

Sumber data primer yang diolah peneliti,2023

Tabel 3.3 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai r hitung lebih besar daripada r table yaitu 0,632 dan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,5 maka dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Gozali,2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.70. uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana: r = koefisien reliabilitas instrument (*Cronbach Alpha*)

K = banyak butiran pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = total varians butir dan σ_t^2 = total varians

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Berikut adalah hasil uji realibilitas 10 responden:

Tabel 3.4
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Realibilitas	Ketetapan Alpha	Keterangan
Kinerja	0,975	0,70	Realibel
Karakteristik Individu	0,933	0,70	Realibel
Lingkungan Kerja	0,936	0,70	Realibel
Motivasi Kerja	0,959	0,70	Realibel

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Tabel 3.4 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai alpha Cronbach

lebih besar dibandingkan ketetapan alpha 0,70 dengan demikian semua variabel yang ada di penelitian ini hasilnya reliabel.

2. Analisis Data

a. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas (Ghozali,2016). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25. Interpretasi mengenai hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut:

Tabel 3.5
Interpretasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber data: Sugiyono 2016

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasnya sebagai berikut:

1. Analisis korelasi sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variable bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak.

Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS.

Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

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

dimana:

r_{xy} = nilai koefisien korelasi

y = jumlah skor y (*organizational citizenship behavior*)

x = jumlah skor x (karakteristik individu X1, lingkungan kerja X2, motivasi kerja X3)

koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “r” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel. Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) dengan kinerja (Y) secara parsial. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

2. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$R_{y.X_1X_2X_3} = \sqrt{\frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} + r^2_{yx3} - 2r_{yx1}r_{yx2}r_{yx3}r_{x1x2x3}}{1 - r^2_{x1x2x3}}}$$

Dimana:

$R_{y.X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi ganda antara variabel X_1, X_2, X_3 secara bersama-sama dengan variabel Y

R_{yx1} = koefisien korelasi X_1 dengan Y

R_{yx2} = koefisien korelasi X_2 dengan Y

R_{yx3} = koefisien korelasi X_3 dengan Y

$r_{X_1X_2X_3}$ = koefisien korelasi $X_1X_2X_3$

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan secara simultan. Koefisien korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat,

sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah.

b. Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono,2013).

1. Regresi Linier Sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono (2016).

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana:

Y' = variabel terikat

X = variabel bebas

a = bilangan kostanta

b = bilangan regresi

c = tingkat kesalahan yang ditolerir

jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negative, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan

variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono, 2016). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana:

Y = Variabel terikat (kinerja)

A = bilangan konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

X_1 = Variabel bebas (karakteristik individu)

X_2 = Variabel bebas (lingkungan kerja)

X_3 = Variabel bebas (motivasi kerja)

Penggunaan analisis ini karna mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Analisis Uji R² (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2016). Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji

seberapa jauh variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R Square pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R², nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model.

H. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji t, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji F.

a. Uji t (Pengujian secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja karyawan. Apabila nilai signifikansi < 0.05 , atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Menurut Ghozali (2016) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
 - a). $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b). $H_o : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja dan motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. Menentukan t_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25.
 - a. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$
 - b. Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
3. Menentukan tabel dengan rumus $df = n-k-1$

4. Membuat kesimpulan

- a. Apabila $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
- b. Apabila $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Gambar 3.1
Uji t (parsial)



Sumber: data sekunder 2022

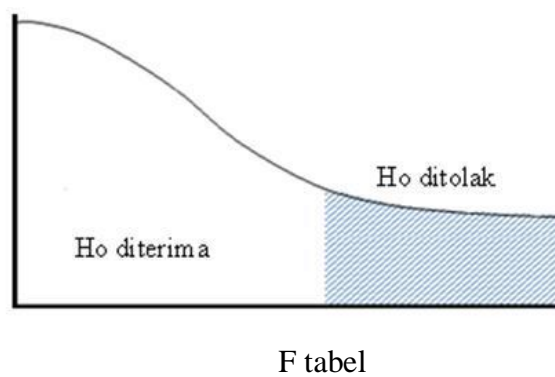
b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2016) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
 - a. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$ ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
 - b. $H_o = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$ tidak pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).
2. Menentukan F_{hitung} dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS 25.
 - a. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$
 - b. Dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$
3. Menentukan tabel dengan rumus $df = n - k - 1$
4. Membuat kesimpulan
 - a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $< 0,05$ maka H_o ditolak atau H_a diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (karakteristik individu, lingkungan kerja, motivasi kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Gambar 3.2
Uji f (simultan)



Sumber: data sekunder 2022

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT.Vision Land merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur garment expor yang beralamat di Jl.Raya Semarang-Soekarno Hatta Km. 26, Bergas, Gembongan, Karangjati, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah.Perusahaan mempunyai bagian masing-masing didalam pekerjaan antara lain bagian *cutting*, *sewing*, *quality control*, *ironing* dan *finishing*. Sebelum terjadi adanya pandemi covid 19 PT.Vision Land mempunyai operator bagian sewing 28 line yaitu 22 line di gedung atas dan 6 line di gedung bawah, karena pada saat pandemi covid 19 kemarin perusahaan mengalami penurunan order yang mengakibatkan perusahaan membatasi karyawan yang masuk dan banyak yang diliburkan sehingga disaat perusahaan mulai berjalan lancar pada tahun 2021, perusahaan kehilangan banyak karyawan dari 28 line sekarang hanya 16 line saja dan bertempat digedung atas.

Jam kerja pada PT.Vision Land Semarang sebanyak 5 hari kerja dalam seminggu, 8 (Delapan) jam dalam sehari dan 40 (Empat puluh) jam dalam seminggu. Dimulai pada pukul 07.15 WIB s.d 16.15 WIB dan mendapat waktu istirahat 1 jam pada pukul 11.30 WIB s.d12.30 WIB.

2. Deskripsi Identitas Responden

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah karyawan PT.Vision Land bagian sewing line 1 sampai line 4 yang berjumlah 120 responden. Data diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner), dimana kuesioner tersebut diberikan kepada 120 responden yang berkaitan dengan Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan PT.Vision Land Semarang. Sebelum dilakukan analisis korelasi dan regresi, terlebih dahulu akan dilakukan pembahasan identifikasi responden meliputi jenis kelamin, umur dan masa bekerja.

a. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Presentase
1.	Perempuan	93	77,5%
2.	Laki-laki	27	22,5%
Jumlah		120	100%

Sumber data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.1 tersebut dapat dilihat bahwa Sebagian besar karyawan PT. Vision Land terutama bagian sewing line 1 sampai line 4 berjenis kelamin perempuan yaitu 93 orang atau 77,5% dan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 27 orang atau 22,5%.

b. Usia Responden

Karakteristik usia responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia (tahun)	Responden	Presentase
1.	18-23	51	42,5%
2.	24-29	39	32,5%
3.	30-35	14	11,6%
4.	36-41	6	5,1%
5.	42-47	7	5,8%
6	48-53	3	2,5%

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan PT.Vision Land yang menjadi responden adalah karyawan yang berusia diantara 18-23 tahun yaitu 51 orang atau 42,5%, sedangkan jumlah responden terendah adalah karyawan yang berusia diantara 48-53 tahun yaitu 3 orang atau 2,5%.

c. Masa Kerja Responden

Karakteristik masa kerja responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

No.	Masa Kerja	Responden	Persentase
1.	<1 tahun	39	32,5%
2.	1-3 tahun	35	29,2%
3.	3-6 tahun	23	19,2%
4.	6-10 tahun	12	10%
5.	> 10 tahun	11	9,2%

Sumber data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa Sebagian besar karyawan PT.Vision Land yang menjadi responden adalah karyawan yang masa kerjanya < 1 tahun yaitu 39 orang atau 32,5%. Sedangkan jumlah responden terendah adalah karyawan yang masa kerjanya >10 tahun yaitu 11 orang atau 9,2%.

B. Hasil Analisis Data

a. Uji Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1. Uji Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang dimana hasil pengujianya untuk mengetahui apakah ada hubungan atau tidak dengan jenis data keduanya sama rasio atau interval dan distribusi normal. Pengujian ini dilakukan peneliti untuk mengetahui hubungan Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja (Y), Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y), dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (Y).

a. Uji Korelasi Sederhana Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 mengenai hubungan antara Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja (Y)

sebagaimana dalam lampiran nomor 12 halaman 113 dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hubungan Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja (Y)

Correlations			
		Karakteristik Individu	Kinerja
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kinerja	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan hubungan yang “kuat” antara Karakteristik Individu (X1) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,698. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel Interpretasi Koefision Korelasi yang terletak antara 0,60 – 0,799 (sesuai pada Tabel 3.5 halaman 50).

b. Uji Korelasi Sederhana Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 mengenai hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja (Y) sebagaimana dalam lampiran nomor 12 halaman 113 dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hubungan Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y)

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kinerja	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan hubungan yang “kuat” antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,603. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel Interpretasi Koefision Korelasi yang terletak antara 0,60 – 0,799 (sesuai pada Tabel 3.5 halaman 50)

c. Uji Korelasi Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 mengenai hubungan antara Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja (Y) sebagaimana dalam lampiran nomor 12 halaman 113 dapat dilihat pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Hubungan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (Y)

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kinerja	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis korelasi sederhana menunjukkan hubungan yang “kuat” antara Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,656. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi yang terletak antara 0,60 – 0,799 (sesuai pada Tabel 3.5 halaman 50).

2. Uji Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan dengan Kinerja (Y).

Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 sebagaimana dalam lampiran nomor 13 halaman 114 dapat dilihat pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.766 ^a	.586	.576	2.148	.586	54.830	3	116	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.7 diatas dapat dilihat bahwa hasil analisis korelasi berganda menunjukkan hubungan yang “kuat” antara Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dengan Kinerja (Y) yaitu sebesar 0,766. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan tabel Interpretasi Koefisien Korelasi yang terletak antara 0,60 – 0,799 (sesuai pada Tabel 3.5 halaman 50).

b. Uji Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan baik secara sederhana (parsial) maupun secara berganda (simultan).

1. Uji Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja (Y), Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y).

a. Uji Regresi Sederhana Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 25 mengenai variabel Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja (Y) sebagaimana dalam lampiran nomor 13 halaman 114 dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8

Uji Regresi sederhana Variabel Karakteristik Individu (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.690	1.396		3.360	.001
	Karakteristik Individu	.741	.070	.698	10.583	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 4,690 dan nilai Karakteristik Individu (b) sebesar 0,741. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 4,690 + 0,741X_1$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel Karakteristik Individu (X1) akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,741.

b. Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

Hasil analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 25 mengenai variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y)

sebagaimana dalam lampiran nomor 13 halaman 114 dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.382	1.588		4.019	.000
	Lingkungan Kerja	.673	.082	.603	8.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 6,382 dan nilai Lingkungan Kerja (b) sebesar 0,673. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 6,382 + 0,673X_2$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,673.

c. Uji Regresi Sederhana Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana menggunakan SPSS 25 variabel Motivasi Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebagaimana dalam lampiran nomor 14 halaman 115 dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Uji Regresi Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.337	1.286		5.706	.000
	Motivasi Kerja	.620	.066	.656	9.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai konstanta (a) sebesar 7,337 dan nilai Motivasi Kerja (b) sebesar 0,620. Sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 7,337 + 0,620X_3$. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan 1% pada variabel Motivasi Kerja (X3) akan mempengaruhi Kinerja (Y) sebesar 0,620.

2. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Analisis ini digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Y) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Y).

Hasil pengolahan data analisis regresi berganda menggunakan SPSS 25 sebagaimana lampiran nomor 14 halaman 115 dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.132	1.471		.770	.443
	Karakteristik Individu	.470	.086	.443	5.445	.000
	Lingkungan Kerja	.286	.089	.257	3.200	.002
	Motivasi Kerja	.177	.089	.187	1.989	.049

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.11 diatas telah terdapat hasil analisis regresi berganda dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=1,132 + 0,470 X1 + 0,286 X2 + 0,177 X3 + e$$

Dari hasil perhitungan peneliti menggunakan SPSS 25 adalah sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta (a) sebesar 1,132 yang menyatakan jika variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja (nilai X1, X2, X3) adalah 0 maka Kinerja karyawan pada PT.Vision Land sebesar 1,132 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 0,470 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Karakteristik Individu (X1) sebesar 1% maka kinerja karyawan

meningkat sebesar 0,470. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Karakteristik Individu berkontribusi positif terhadap Kinerja.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,286 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1% maka Kinerja karyawan meningkat sebesar 0,286. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,177 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,177. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja berkontribusi positif terhadap Kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ($Adj R^2$) dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel bebas (X1, X2, X3) pada model dapat diterangkan oleh variabel terikat (Y). Hasil pengolahan data menggunakan SPSS 25 mengenai nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebagaimana lampiran nomor 14 halaman 115 dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.576	2.148
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu				

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada model summary diperoleh sebesar 0,576 atau 57,6% yang artinya variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, lingkungan kerja, dan motivasi kerja sebesar 57,6%. Sedangkan sisanya sebesar 42,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$. Kriteria uji t adalah membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dimana t hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara t tabel diperoleh dari tabel t dengan ketentuan $df = n - k - 1$ atau $120 - 3 - 1 = 116$ sehingga diketahui t tabel sebesar 1.980.

Adapun hasil uji t menggunakan SPSS 25 sebagaimana dalam lampiran nomor 15 halaman 116 dapat dilihat pada Tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.132	1.471		.770	.443
	Karakteristik Individu	.470	.086	.443	5.445	.000
	Lingkungan Kerja	.286	.089	.257	3.200	.002
	Motivasi Kerja	.177	.089	.187	1.989	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

a. Uji hipotesis Karakteristik Individu terhadap Kinerja

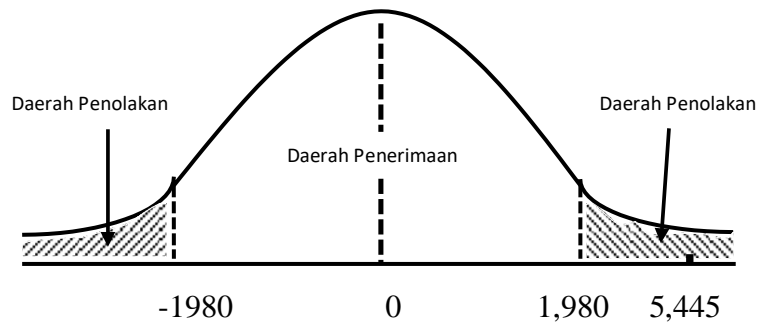
Hipotesis pertama yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁ = Ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

H₀ = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

Hasil pengujian hipotesis pertama yaitu Karakteristik Individu terhadap Kinerja. Pada Tabel 4.13, menunjukkan bahwa t hitung > t tabel yaitu 5,445 > 1.980 bernilai positif menunjukkan Karakteristik Individu berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan hasil nilai signifikan

sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja .



Gambar 4.1

Uji t (parsial) X1

b. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

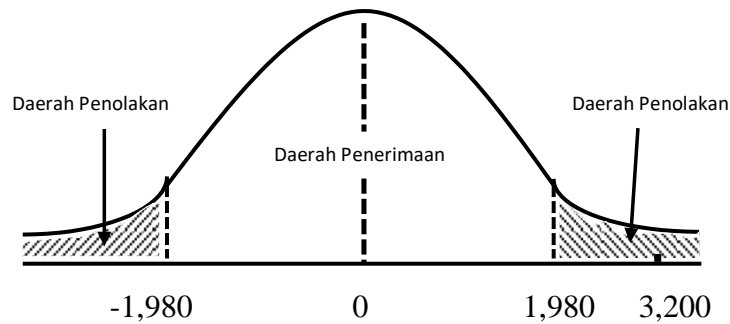
Hipotesis kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_2 = Ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

Hasil pengujian hipotesis kedua yaitu Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Pada Tabel 4.13, menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $3,200 > 1,980$ bernilai positif, menunjukkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_2

diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja .



Gambar 4.1
Uji t (parsial) X2

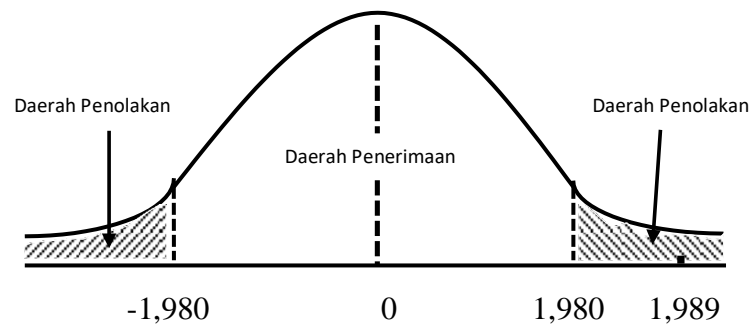
c. Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_3 = Ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

H_0 = Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

Hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Pada Tabel 4.13, menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel yaitu $1,989 >$ $1,980$ bernilai positif, menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja dengan hasil nilai signifikan sebesar $0,049 <$ $0,05$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima yang berarti Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja .



Gambar 4.1

Uji t (parsial) X3

2. Uji f (Simultan)

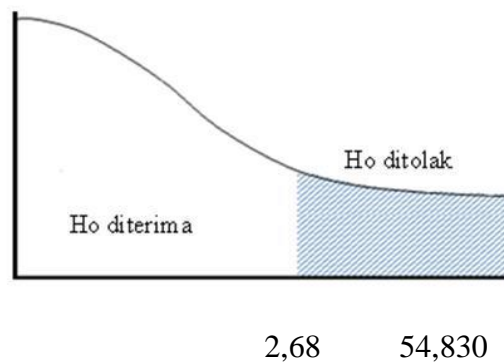
Uji F adalah suatu uji yang dilakukan untuk menguji apakah variable Karakteristik Individu (X1). Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara Bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT.Vision Land Semarang pada tingkat signifikan 5% (0,05). Kriteria uji f adalah membandingkan nilai f hitung dengan f table dimana f hitung diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara f tabel diperoleh dari tabel f dengan ketentuan derajat bebas pembilang(df) = k = 3 dan derajat bebas pembagi (df) = n-k-1 = 120-3-1 = 116, sehingga diketahui f tabel sebesar 2,68. Hasil Uji f menggunakan SPSS 25 sebagaimana dalam lampiran nomor 15 halaman 116 dapat dilihat pada Tabel 4.14 sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.065	3	253.022	54.830	.000 ^b
	Residual	535.302	116	4.615		
	Total	1294.367	119			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu						

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai F hitung 54,830 dan F tabel adalah 2,68. Sehingga nilai F hitung $54,830 > F$ tabel 2,68 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Karakteristik Individu (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_4 diterima



Gambar 4.4
Uji F (Simultan)

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dibantu dengan pengolahan data SPSS versi 25 dapat diketahui Karakteristik Individu (X1) terhadap Kinerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi 0,698. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “kuat” antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60-0.799, hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Karakteristik Individu sebesar 0,741, artinya bahwa setiap kenaikan 1% pada Karakteristik Individu akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,741. Variabel Karakteristik Individu menghasilkan nilai t hitung sebesar 5,445 > t tabel sebesar 1,980 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka variabel Karakteristik Individu berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Menurut Robbins (2012) Karakteristik Individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan lingkungannya. Karakteristik individu dapat diukur dengan sikap, minat dan kebutuhan. Individu membawa nilai yang melekat dalam diri yang terbentuk oleh lingkungan di mana ia tinggal, nilai-nilai tersebutlah yang nantinya dibawa dalam situasi kerja. Hasil pada pengujian hipotesis pertama ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Chandra RP, dkk (2022) di PT. Pertamina cabang Denpasar mengenai pengaruh Karakteristik Individu terhadap

Kinerja. Hasil penelitian mengatakan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina cabang Denpasar

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi 0,603. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “kuat” antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60-0,799, hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,673, artinya bahwa setiap kenaikan 1% pada Lingkungan Kerja akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,673. Variabel Lingkungan Kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,200 > t tabel sebesar 1,980 dan nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05 yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka variabel Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Menurut Siagian (2015) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil pada pengujian hipotesis kedua ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyta Lestari dan Harmon (2017) di PT. Dirgantara Indonesia mengenai pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja, hasil penelitian mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik

dan non fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi 0,656. Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi “kuat” antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja, hal tersebut dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0,60-0.799, hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0,620, artinya bahwa setiap kenaikan 1% pada Motivasi Kerja akan mempengaruhi Kinerja sebesar 0,620. Variabel Motivasi Kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar $1,989 > t$ tabel sebesar 1,980 dan nilai signifikan sebesar $0,049 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_0 ditolak, maka variabel Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan Hasil pada pengujian hipotesis ketiga ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) di PT. Telkom Indonesia wilayah Telkom Jabar Utara (Witel Bekasi) mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja, hasil penelitian mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik Individu mempunyai hubungan dengan Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang, nilai koefisien korelasi sebesar 0,698 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu Karakteristik Individu juga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT, Vision Land yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,741, nilai t hitung sebesar 5,445 yang lebih besar dari t tabel 1.980 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya Karakteristik Individu mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Vision Land Semarang
2. Lingkungan Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja PT. Vision Land Semarang, nilai koefisien korelasi sebesar 0,603 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu Lingkungan Kerja juga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Vision Land yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,673, nilai t hitung sebesar 3,200 yang lebih besar dari t tabel 1.980 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya

Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Vision Land Semarang.

3. Motivasi Kerja mempunyai hubungan dengan Kinerja karyawan PT. Vision Land Semarang dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,656 yang termasuk dalam kategori kuat. Selain itu Motivasi Kerja juga mempunyai pengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Vision Land yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,620, nilai t hitung sebesar 1,989 yang lebih besar dari t tabel 1.980 dan nilai signifikansi sebesar 0,049 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Artinya Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Vision Land Semarang.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa secara simultan variabel Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja (X_1 , X_2 , X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja (Y) karyawan PT. Vision Land Semarang. Dari pengujian statistik F yang telah dilakukan, diperoleh nilai F hitung sebesar $54,830 > F$ tabel sebesar 2.68 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a dapat diterima dan H_0 ditolak.
5. Hasil Uji Adjusted R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,576. Hal ini menunjukkan bahwa Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 57,6%, sedangkan sisanya 42,4%

dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. SARAN

1. Karyawan PT.Vision Land Semarang diharapkan bekerja sesuai kemampuan yang dimiliki dengan menyesuaikan kemampuan dan tugas yang diberikan sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik.
2. Karyawan PT. Vision Land Semarang diharapkan meningkatkan hubungan sesama rekan kerja agar tercipta hubungan yang harmonis serta menjaga hubungan yang baik dengan atasan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.
3. Karyawan PT. Vision Land diharapkan mempunyai keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, apabila melakukan kesalahan dalam bekerja diharapkan karyawan ada usaha untuk memperbaikinya dan tidak mengulanginya dikemudian hari.
4. Sebaiknya jika ada pegawai yang bekerja dengan baik (individu/ tim) hendaknya pimpinan harus memberikan reward/ penghargaan (insentif) kepada pegawai yang berprestasi serta memiliki keahlian dalam bekerja sehingga pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.
5. Pemimpin diharapkan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan akan maksimal dan target yang ditentukan akan tercapai.

6. Bagi peneliti selanjutnya, di harapkan dapat melakukan penelitian lebih dalam dan luas hal apa saja yang mempengaruhi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Dengan menggunakan metode analisa yang berbeda, serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Eko, Prastyo. (2016). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara*. Journal of Management Vol.02 No.02
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Ida Ayu, dkk. (2022) *Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan kerja Fisik terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Pertamina Cabang Denpasar)*. Jurnal VALUES, Volume 3, Nomor 1.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). *Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Marga (Persero) TBK Cabang Belmera Meda)*. Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018 (pp. 195–205).
- Lumanauw, Meiske K. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada CV. Bumi Kencana Jaya)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 6 No.1
- Lyta, L., & Harmon. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Dirgantara Indonesia)* Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi, 1(11), 1–5.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Refika Aditama. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yayasan Aini Syam, Pekanbaru
- Rivai, Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok: Pt Rajagrafindo
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management 13E*. Pearson India

- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sindi, L., & Alini, G. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Telkom Jabar Utara (Witel Bekasi))* Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 1–15.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sukmadinata, N. S. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

A. DATA RESPONDEN

- No Responden : (Diisi oleh peneliti)
- Nama : (Mohon dituliskan jika bersedia)
- Usia :
- Jenis kelamin : Laki-laki/perempuan
- Masa Bekerja :
- Bagian :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Pertanyaan berikut mohon diisi dengan jujur dan sesuai keadaan serta kenyataan yang ada.
2. Berilah tanda checklist atau centang (\checkmark) pada salah satu kolom jawaban dari setiap pertanyaan/pernyataan sesuai dengan apa yang anda alami dan rasakan saat ini.
3. Kriteria penilaian
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - KS : Kurang Setuju
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

C. KUESIONER

1. Kinerja Karyawan

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap pekerjaan yang saya kerjakan selalu memperoleh hasil yang baik tanpa ada permak/barang kembali					
2.	Saya selalu melihat kembali hasil dari pekerjaan untuk mendapatkan kualitas yang baik					
3.	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu mendapat target yang telah ditentukan perusahaan					
4.	Setiap pekerjaan yang saya lakukan selalu selesai tepat waktu					
5.	Dalam bekerja saya memiliki komitmen untuk selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan					

2. Karakteristik Individu

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Setiap karyawan memberikan kemampuan secara maksimal untuk mencapai target yang sudah ditentukan					
2.	Saya bersikap baik dan tidak iri terhadap rekan kerja yang mendapat pekerjaan lebih mudah					
3.	Saya bisa mengendalikan kemarahan dalam diri saya apabila terjadi kesalahan dalam bekerja					
4.	Minat saya dalam pekerjaan meningkatkan pola pikir saya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu					
5	Memiliki minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang sedang saya kerjakan saat ini					

3. Lingkungan Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Fasilitas yang diberikan oleh perusahaan telah sedia sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Fasilitas toilet kurang bersih sehingga karyawan yang tempat kerjanya didekat toilet merasa tidak nyaman					
3.	Hubungan saya dengan rekan kerja kurang harmonis					
4.	Masih adanya kecemburuan sosial antar karyawan akibat perlakuan atasan yang kurang adil					
5.	Hubungan atasan dengan karyawan terjalin dengan baik					

4. Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pekerjaan yang diberikan oleh atasan sudah sesuai dengan prestasi kerja/kemampuan yang saya miliki					
2.	Apabila terjadi kesalahan dalam bekerja, saya akan memperbaikinya dan berusaha belajar agar tidak mengulangi kesalahan yang sama					
3.	Apabila saya mendapat kritikan dari atasan karena tidak mendapat target, saya akan bekerja lebih cepat agar mendapat target yang ditetapkan oleh atasan					
4.	Pemberian penghargaan berupa insentif akan membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja					
5.	Pekerjaan yang saya hasilkan selalu mendapat apresiasi dan pengakuan dari atasan					

Lampiran 2

Data Uji Coba 10 Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja
1	Nugraheni	Perempuan	35 tahun	>3tahun - 6 tahun
2	Fatimatus Zahro	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
3	Ahmad Rifa'i	Laki-laki	32 tahun	> 6 tahun - 10 tahun
4	Arifin	Laki-laki	23 tahun	> 1 tahun - 3 tahun
5	Siti Fadhilah	Perempuan	28 tahun	> 3 tahun - 6 tahun
6	Pujiati	Perempuan	34 tahun	> 6 tahun - 10 tahun
7	Nur Hadi	Laki-laki	29 tahun	> 1 tahun - 3 tahun
8	Maslakhatun Nikmah	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
9	Dewi Utami	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
10	Likha	Perempuan	26 tahun	> 1 tahun - 3 tahun

Lampiran 3

Data 120 Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja
1	Devi Nur Anjaini	Perempuan	22 tahun	1-3 tahun
2	Reni lestari	Perempuan	45 tahun	3-6 tahun
3	Ayu Bekti sarwendah	Perempuan	33 tahun	> 10 tahun
4	Rusmiyati	Perempuan	50 tahun	> 10 tahun
5	Desi Sudariyani	Perempuan	42 tahun	6-10 tahun
6	Muhammad Ali Masykuri	Laki-laki	21 tahun	< 1 tahun
7	Yulliani	Perempuan	28 tahun	3-6 tahun
8	Siti choiriyah	Perempuan	33 tahun	6-10 tahun
9	Andalan	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
10	Triwidayanti	Perempuan	32 tahun	> 10 tahun
11	Muhammad sigit	Laki-laki	25 tahun	< 1 tahun
12	Hidaya	Perempuan	24 tahun	< 1 tahun
13	Agustina Tri Rahayu	Perempuan	40 tahun	< 1 tahun
14	Rian	Laki-laki	25 tahun	1-3 tahun
15	Nungki Nurmalita sari	Perempuan	27 tahun	< 1 tahun
16	Nia Natasyah	Perempuan	21 tahun	< 1 tahun
17	Asrori	Laki-laki	27 tahun	< 1 tahun
18	Nurul hidayah	Perempuan	29 tahun	> 10 tahun
19	MOH NURHASAN	Laki-laki	23 tahun	1-3 tahun
20	Sri Mestian Laoli	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
21	Puji	Perempuan	33 tahun	3-6 tahun
22	Sri minarsih	Perempuan	46 tahun	> 10 tahun
23	Arifa	Perempuan	35 tahun	< 1 tahun
24	Ndari	Perempuan	25 tahun	< 1 tahun
25	Wiwik lestari	Perempuan	33 tahun	1-3 tahun
26	Siti nurohmah	Perempuan	30 tahun	> 10 tahun
27	Adiaty	Perempuan	21 tahun	1-3 tahun
28	Adias	Perempuan	24 tahun	1-3 tahun
29	Sri lestari	Perempuan	31 tahun	6-10 tahun
30	Siti nurmukodimah	Perempuan	42 tahun	3-6 tahun
31	Astuti	Perempuan	30 tahun	1-3 tahun
32	Moh Rendi Satria	Laki-laki	20 tahun	< 1 tahun
33	Dadang juniarto	Laki-laki	20 tahun	< 1 tahun
34	EKKLESIA DAELI	Laki-laki	20 tahun	1-3 tahun
35	sri lestari	Perempuan	32 tahun	6-10 tahun
36	ANISATUL HISAN	Perempuan	23 tahun	3-6 tahun
37	Aprilia Wulansari	Perempuan	33 tahun	6-10 tahun
38	Alda Maila	Perempuan	23 tahun	3-6 tahun
39	Imro'atul lailiyah	Perempuan	22 tahun	3-6 tahun

40	Fitri	Perempuan	23 tahun	3-6 tahun
41	Nurul hasikin	Perempuan	24 tahun	1-3 tahun
42	Richa Hikmatu Safitri	Perempuan	21 tahun	1-3 tahun
43	Ridwan	Laki-laki	23 tahun	> 10 tahun
44	Rina sriwulan.a	Perempuan	42 tahun	> 10 tahun
45	Rostriana Wiranti Adi Utami	Perempuan	18 tahun	< 1 tahun
46	JERNIMAN HATI JAYA ZAI	Laki-laki	20 tahun	< 1 tahun
47	Ayu Naziroh	Perempuan	23 tahun	3-6 tahun
48	Devy selvyda fitrya	Perempuan	22 tahun	3-6 tahun
49	Dewi safitri zega	Perempuan	21 tahun	< 1 tahun
50	M khoery	Laki-laki	28 tahun	3-6 tahun
51	Suwartini	Perempuan	29 tahun	3-6 tahun
52	Novi kusmiyati	Perempuan	25 tahun	1-3 tahun
53	Endra windi	Laki-laki	29 tahun	3-6 tahun
54	Susi gomes	Perempuan	22 tahun	< 1 tahun
55	SARADA	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
56	Habib	Laki-laki	21 tahun	1-3 tahun
57	Siti Rofi'ah	Perempuan	30 tahun	6-10 tahun
58	Siti Nadhiroh	Perempuan	32 tahun	6-10 tahun
59	Sulis Setiyowati	Perempuan	23 tahun	3-6 tahun
60	Laila mariatul kibtiah	Perempuan	22 tahun	3-6 tahun
61	Sunarsih	Perempuan	21 tahun	1-3 tahun
62	RUKHAYANTI	Perempuan	23 tahun	1-3 tahun
63	Rizki Anindi	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
64	Indah Puspita Sari	Perempuan	23 tahun	< 1 tahun
65	Wahyu nur Kumala	Perempuan	21 tahun	< 1 tahun
66	Septi	Perempuan	25 tahun	< 1 tahun
67	Dian Rofik Qotun Najah	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
68	Rafi aziz	Laki-laki	23 tahun	1-3 tahun
69	Himatul Muawanah	Perempuan	21 tahun	1-3 tahun
70	Yani	Perempuan	24 tahun	1-3 tahun
71	Yunita	Perempuan	27 tahun	1-3 tahun
72	Intan Aprilia	Perempuan	31 tahun	3-6 tahun
73	Eka Safira	Perempuan	25 tahun	6-10 tahun
74	Ngaisah	Perempuan	53 tahun	> 10 tahun
75	Wiwin S Ningsih	Perempuan	24 tahun	1-3 tahun
76	Nova	Perempuan	25 tahun	1-3 tahun
77	Nurul Qomariyyah	Perempuan	22 tahun	1-3 tahun
78	Rusmidah	Perempuan	42 tahun	6-10 tahun
79	Seno Wibowo	Laki-laki	29 tahun	1-3 tahun
80	Wulandari	Perempuan	26 tahun	1-3 tahun
81	Yarman	Laki-laki	22 tahun	< 1 tahun
82	Mina	Perempuan	22 tahun	< 1 tahun
83	Arigara	Laki-laki	24 tahun	< 1 tahun
84	Nadia puji lestari	Perempuan	18 tahun	< 1 tahun
85	Megan triana	Perempuan	18 tahun	< 1 tahun

86	Ahmad	Laki-laki	23 tahun	< 1 tahun
87	Dwi Bagus W	Laki-laki	25 tahun	1-3 tahun
88	Putra	Laki-laki	23 tahun	< 1 tahun
89	Darni	Perempuan	38 tahun	6-10 tahun
90	Sumarti	Perempuan	28 tahun	3-6 tahun
91	Aprilio Goizzonatthan	Laki-laki	21 tahun	< 1 tahun
92	Melta	Perempuan	19 tahun	< 1 tahun
93	Khomsatun	Perempuan	27 tahun	1-3 tahun
94	Yulia Rachmawati	Perempuan	25 tahun	1-3 tahun
95	Latifah	Perempuan	23 tahun	1-3 tahun
96	Istiana	Perempuan	50 tahun	> 10 tahun
97	Ahmad Yusuf	Laki-laki	37 tahun	6-10 tahun
98	Risma Putri	Perempuan	22 tahun	< 1 tahun
99	Dian Safitri	Perempuan	24 tahun	1-3 tahun
100	Faiz	Perempuan	22 tahun	1-3 tahun
101	Ester Fitri Nazara	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
102	Nurulaisyahwulandari	Perempuan	26 tahun	3-6 tahun
103	Fahmi Saputra	Laki-laki	25 tahun	1-3 tahun
104	Anas Hartono	Laki-laki	27 tahun	3-6 tahun
105	Rina Firliani	Perempuan	25 tahun	3-6 tahun
106	Nadia Ananda Puspita	Perempuan	25 tahun	3-6 tahun
107	Mita Sandra	Perempuan	25 tahun	1-3 tahun
108	Alim Duta Andriansah	Laki-laki	23 tahun	< 1 tahun
109	Ratna Ashari	Perempuan	20 tahun	< 1 tahun
110	Siti Sulastri	Perempuan	39 tahun	6-10 tahun
111	Niarotul Husnah	Perempuan	27 tahun	1-3 tahun
112	Tri Widjiantoro	Laki-laki	24 tahun	< 1 tahun
113	Dinda	Perempuan	28 tahun	1-3 tahun
114	Lalita Widiyaningrum	Perempuan	19 tahun	< 1 tahun
115	Siti Sofiyah	Perempuan	38 tahun	3-6 tahun
116	Nur Mainnah	Perempuan	25 tahun	1-3 tahun
117	Reni	Perempuan	42 tahun	> 10 tahun
118	Arif	Laki-laki	26 tahun	1-3 tahun
119	Suci Handayani	Perempuan	26 tahun	3-6 tahun
120	Gondez	Laki-laki	20 tahun	< 1 tahun

Lampiran 4

Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	22
3	3	4	4	3	17	3	3	2	3	3	14
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
5	5	5	5	5	25	4	3	3	4	4	18
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	4	18
5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	3	3	3	3	3	15
4	4	3	3	3	17	3	2	3	3	3	14

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
4	5	4	5	4	22	5	4	4	5	4	22
4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	17
4	5	5	5	4	23	4	5	5	4	4	22
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	5	24
3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15
4	5	4	4	4	21	3	4	4	4	3	18
5	5	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	15	2	2	2	2	2	10

Lampiran 5

Tabulasi Data 120 Responden

Data Variabel Kinerja (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total Y
1	4	4	4	4	4	20
2	3	5	3	3	5	19
3	3	4	4	4	5	20
4	3	4	3	3	4	17
5	3	4	2	4	5	18
6	4	5	4	4	5	22
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	3	5	3	3	5	19
13	5	5	4	4	5	23
14	4	3	3	5	3	18
15	4	4	4	4	5	21
16	4	4	2	2	5	17
17	5	4	4	4	5	22
18	4	4	4	4	4	20
19	4	5	4	4	5	22
20	4	4	4	3	4	19
21	3	3	3	3	3	15
22	5	5	5	5	5	25
23	4	3	3	3	3	16
24	1	3	3	4	4	15
25	4	5	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	3	4	3	3	4	17
28	4	3	2	4	2	15
29	4	5	5	3	5	22
30	4	5	3	3	5	20
31	3	3	3	3	3	15
32	3	4	3	4	4	18
33	4	4	3	3	4	18
34	3	5	5	5	5	23
35	4	4	4	3	4	19
36	5	5	5	5	4	24
37	3	4	4	2	4	17
38	3	4	4	4	4	19
39	4	4	4	4	4	20

40	4	5	4	4	5	22
41	3	4	4	3	5	19
42	4	5	4	4	5	22
43	4	4	2	2	2	14
44	5	5	4	4	5	23
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	3	4	4	4	4	19
50	5	5	4	4	4	22
51	3	5	3	3	4	18
52	4	4	4	4	4	20
53	3	5	3	4	4	19
54	4	4	5	4	3	20
55	4	4	4	4	4	20
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	4	4	5	4	4	21
59	4	4	4	4	4	20
60	4	5	3	5	5	22
61	3	5	4	4	5	21
62	4	4	5	4	5	22
63	4	4	4	4	4	20
64	4	5	5	4	5	23
65	4	5	4	4	4	21
66	2	4	4	4	4	18
67	4	4	5	5	5	23
68	3	4	2	3	4	16
69	3	4	4	3	4	18
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	4	20
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	3	3	3	15
76	3	3	4	4	3	17
77	5	5	5	5	5	25
78	4	4	3	3	4	18
79	5	4	4	5	4	22
80	3	4	3	3	4	17
81	4	4	3	3	4	18
82	5	5	4	4	5	23
83	4	4	5	5	4	22
84	4	4	4	5	4	21
85	4	5	4	4	4	21

86	4	4	4	4	4	20
87	5	5	5	5	5	25
88	3	3	3	3	3	15
89	4	4	4	4	4	20
90	5	5	5	5	5	25
91	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	20
93	4	4	3	3	3	17
94	4	4	4	4	4	20
95	3	3	2	2	4	14
96	4	4	3	3	4	18
97	4	3	2	2	4	15
98	3	3	3	2	4	15
99	4	4	4	4	4	20
100	3	3	3	3	3	15
101	4	4	4	4	4	20
102	5	5	5	4	4	23
103	2	2	2	2	2	10
104	2	2	2	2	2	10
105	3	4	4	3	4	18
106	4	4	4	4	4	20
107	2	3	3	3	2	13
108	3	4	3	4	3	17
109	4	4	4	4	4	20
110	3	3	3	3	3	15
111	2	2	2	2	2	10
112	4	5	5	5	4	23
113	3	3	3	4	3	16
114	4	4	4	4	4	20
115	2	2	2	2	2	10
116	4	3	3	4	4	18
117	5	5	5	5	5	25
118	3	4	3	3	3	16
119	3	3	3	3	3	15
120	4	3	3	4	4	18

Data Variabel Karakteristik Individu (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	5	25
3	5	5	4	4	4	22
4	3	3	3	4	4	17
5	5	4	3	5	4	21
6	5	4	5	4	4	22

7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	3	4	4	4	19
11	4	4	4	4	4	20
12	3	2	5	4	4	18
13	5	5	5	5	5	25
14	3	3	5	4	4	19
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	3	4	3	18
17	4	5	5	5	4	23
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	5	4	21
20	3	5	4	4	4	20
21	3	3	3	3	3	15
22	5	5	5	4	4	23
23	4	4	4	4	4	20
24	4	3	4	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	20
27	1	3	2	5	4	15
28	4	3	4	3	4	18
29	5	4	4	5	5	23
30	5	3	4	4	4	20
31	4	5	4	4	4	21
32	5	4	4	5	5	23
33	5	5	5	4	4	23
34	5	5	5	5	5	25
35	4	5	4	4	5	22
36	5	5	5	5	5	25
37	3	2	4	4	3	16
38	4	4	3	4	3	18
39	4	4	4	4	4	20
40	5	4	4	5	4	22
41	4	3	4	4	5	20
42	4	4	4	5	4	21
43	2	2	2	4	2	12
44	5	5	5	5	5	25
45	4	4	4	4	4	20
46	4	4	5	4	4	21
47	5	5	5	5	5	25
48	4	4	4	4	4	20
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	3	4	4	4	19
52	4	4	4	4	4	20

53	5	3	4	4	4	20
54	5	5	4	4	3	21
55	4	5	4	3	3	19
56	4	4	4	4	4	20
57	4	4	4	4	4	20
58	3	5	4	4	4	20
59	4	4	4	4	4	20
60	5	4	4	5	5	23
61	4	4	4	4	4	20
62	5	5	5	5	4	24
63	4	4	4	4	4	20
64	5	4	4	4	4	21
65	4	5	4	4	3	20
66	4	5	4	4	3	20
67	4	5	4	4	4	21
68	3	3	2	4	4	16
69	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	5	5	25
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	5	21
73	4	4	4	4	4	20
74	5	5	5	5	5	25
75	3	3	3	3	3	15
76	3	3	2	3	3	14
77	4	3	3	4	4	18
78	3	3	4	4	4	18
79	5	3	3	5	4	20
80	4	3	2	4	4	17
81	4	4	4	4	3	19
82	5	5	4	5	4	23
83	4	4	4	4	4	20
84	5	5	4	4	4	22
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	4	20
87	5	5	5	5	5	25
88	3	3	3	3	3	15
89	4	3	3	4	4	18
90	4	4	4	4	4	20
91	3	3	3	3	3	15
92	4	4	4	4	4	20
93	3	2	3	3	3	14
94	4	3	4	4	4	19
95	4	3	3	4	4	18
96	3	4	3	4	4	18
97	4	4	3	4	3	18
98	3	2	2	2	2	11

99	3	3	3	3	3	15
100	4	4	4	4	4	20
101	4	4	4	4	4	20
102	4	4	5	4	4	21
103	3	4	4	4	3	18
104	3	3	3	3	3	15
105	4	4	4	4	4	20
106	4	4	4	4	4	20
107	2	2	2	2	2	10
108	3	3	3	3	3	15
109	3	3	3	3	5	17
110	4	4	4	4	4	20
111	2	2	2	2	2	10
112	5	4	5	5	5	24
113	4	4	3	4	4	19
114	3	5	5	5	5	23
115	3	3	4	3	4	17
116	4	4	4	4	4	20
117	5	5	5	5	5	25
118	4	4	3	4	3	18
119	3	3	3	4	4	17
120	4	4	4	4	4	20

Data Variabel Lingkungan Kerja (X2)

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

20	5	4	4	4	5	22
21	2	2	2	2	2	10
22	4	4	5	5	5	23
23	3	4	4	4	4	19
24	3	4	5	4	3	19
25	4	4	4	5	4	21
26	3	4	5	5	4	21
27	4	5	5	5	2	21
28	1	4	4	4	3	16
29	5	4	3	4	3	19
30	3	5	2	4	4	18
31	4	3	3	3	4	17
32	4	4	4	4	4	20
33	1	5	5	5	2	18
34	5	5	1	2	5	18
35	3	4	4	4	4	19
36	4	5	4	5	5	23
37	3	5	4	4	2	18
38	3	4	2	4	4	17
39	4	4	4	5	5	22
40	4	4	4	4	4	20
41	4	4	2	4	4	18
42	3	5	5	4	3	20
43	2	4	4	4	4	18
44	4	4	3	5	4	20
45	5	5	5	4	5	24
46	4	4	4	4	4	20
47	5	5	1	2	5	18
48	4	4	3	3	4	18
49	4	4	4	4	4	20
50	3	4	5	5	4	21
51	4	3	5	5	3	20
52	4	4	2	3	4	17
53	4	5	3	4	2	18
54	3	5	5	4	5	22
55	3	4	5	5	4	21
56	4	4	3	3	4	18
57	5	5	3	4	4	21
58	5	5	4	3	3	20
59	4	4	2	4	4	18
60	3	5	3	5	5	21
61	4	5	4	4	4	21
62	1	5	5	4	5	20
63	4	4	4	4	4	20
64	3	4	4	5	3	19
65	5	5	4	4	4	22

66	3	3	4	4	3	17
67	3	4	3	5	3	18
68	2	4	2	5	3	16
69	4	3	4	4	3	18
70	5	5	5	5	5	25
71	4	5	5	3	4	21
72	5	5	1	5	2	18
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	3	3	3	15
76	4	5	5	5	4	23
77	4	4	4	4	4	20
78	4	5	1	4	1	15
79	4	4	3	3	4	18
80	4	5	4	4	4	21
81	3	4	3	3	4	17
82	5	3	3	4	5	20
83	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	20
85	4	5	5	5	4	23
86	4	4	4	4	2	18
87	5	5	3	4	5	22
88	3	3	3	3	3	15
89	4	4	4	4	4	20
90	5	4	4	5	5	23
91	4	4	2	3	3	16
92	4	4	4	4	4	20
93	5	3	3	3	3	17
94	5	5	4	4	4	22
95	4	4	5	4	4	21
96	4	5	5	3	3	20
97	4	3	3	3	3	16
98	2	2	2	2	2	10
99	3	3	3	3	3	15
100	1	5	5	5	5	21
101	4	4	3	3	4	18
102	3	5	4	4	4	20
103	2	2	2	2	2	10
104	2	2	2	2	2	10
105	3	4	4	4	4	19
106	3	5	4	4	3	19
107	2	2	3	3	3	13
108	5	5	5	5	5	25
109	3	4	4	4	4	19
110	4	1	4	4	4	17
111	3	4	3	3	3	16

112	4	4	4	3	3	18
113	4	5	4	4	4	21
114	5	4	4	4	4	21
115	4	4	1	2	3	14
116	5	5	5	5	5	25
117	5	5	5	5	5	25
118	3	3	3	3	3	15
119	3	3	3	3	3	15
120	3	4	3	4	4	18

Data Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
1	4	4	4	4	4	20
2	5	5	5	5	1	21
3	4	4	4	4	4	20
4	2	3	3	4	2	14
5	4	5	5	5	4	23
6	5	5	4	5	4	23
7	4	4	4	4	4	20
8	1	5	5	4	5	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	4	5	23
11	2	2	4	4	4	16
12	5	4	4	5	4	22
13	5	5	5	5	5	25
14	4	3	4	4	2	17
15	4	4	4	4	4	20
16	3	4	3	5	3	18
17	4	4	5	5	4	22
18	4	4	4	4	4	20
19	5	5	5	4	4	23
20	4	5	4	5	4	22
21	2	3	3	5	2	15
22	5	5	5	4	4	23
23	4	4	4	5	4	21
24	5	3	3	4	4	19
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	5	4	22
27	2	5	2	4	4	17
28	4	4	4	4	4	20
29	4	5	5	5	4	23
30	4	3	4	5	4	20
31	4	4	4	4	3	19
32	5	5	5	5	4	24

33	4	1	4	5	3	17
34	4	5	5	3	3	20
35	4	4	4	4	4	20
36	4	5	4	4	4	21
37	3	4	3	3	3	16
38	3	4	4	4	3	18
39	4	4	4	4	4	20
40	4	5	4	5	3	21
41	4	5	1	2	4	16
42	4	4	4	4	4	20
43	2	4	2	4	2	14
44	4	4	4	4	4	20
45	4	4	4	5	4	21
46	4	5	5	4	4	22
47	4	5	5	5	4	23
48	5	5	4	4	4	22
49	4	4	4	4	4	20
50	4	5	5	4	4	22
51	3	4	4	5	2	18
52	4	4	3	4	4	19
53	3	4	4	5	2	18
54	5	5	3	5	5	23
55	5	4	3	5	4	21
56	4	4	4	4	4	20
57	4	3	3	4	4	18
58	4	4	4	4	4	20
59	4	4	4	5	5	22
60	4	5	4	5	4	22
61	5	5	5	5	5	25
62	4	5	4	4	5	22
63	4	3	4	4	4	19
64	4	5	4	5	3	21
65	4	4	5	5	4	22
66	4	5	4	4	3	20
67	5	5	4	2	4	20
68	2	4	3	3	3	15
69	4	5	4	4	3	20
70	5	5	5	5	5	25
71	4	4	4	4	4	20
72	5	5	4	1	1	16
73	4	4	4	4	4	20
74	4	4	4	4	4	20
75	3	3	3	3	3	15
76	4	5	5	4	4	22
77	5	5	4	5	5	24
78	3	2	1	5	3	14

79	4	3	5	5	3	20
80	2	4	3	4	2	15
81	3	3	3	3	2	14
82	4	5	4	4	4	21
83	5	4	4	4	4	21
84	5	5	5	5	5	25
85	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	4	3	19
87	5	5	5	5	5	25
88	3	3	3	3	3	15
89	3	5	5	5	3	21
90	4	4	4	4	4	20
91	3	3	3	3	3	15
92	4	4	4	4	4	20
93	2	2	2	2	2	10
94	5	5	4	4	2	20
95	2	3	3	4	2	14
96	2	1	4	5	2	14
97	4	4	3	4	3	18
98	3	3	3	3	3	15
99	2	2	2	2	2	10
100	3	3	4	4	3	17
101	4	4	4	4	4	20
102	3	4	5	5	3	20
103	2	3	3	3	2	13
104	2	2	2	2	2	10
105	3	4	5	3	3	18
106	3	4	4	3	2	16
107	1	1	3	3	3	11
108	5	5	5	5	5	25
109	4	3	4	3	4	18
110	4	4	4	4	4	20
111	2	2	2	2	2	10
112	5	4	5	5	4	23
113	5	5	5	4	4	23
114	1	5	5	5	5	21
115	4	4	3	4	2	17
116	4	4	4	4	4	20
117	5	5	5	5	5	25
118	1	5	5	5	1	17
119	3	3	2	2	2	12
120	4	4	4	4	3	19

Lampiran 6

Hasil Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Karakteristik Individu (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.820**	.707*	.893**	.893**	.949**
	Sig. (2-tailed)		.004	.022	.001	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.820**	1	.742*	.663*	.663*	.886**
	Sig. (2-tailed)	.004		.014	.037	.037	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.707*	.742*	1	.701*	.701*	.859**
	Sig. (2-tailed)	.022	.014		.024	.024	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.893**	.663*	.701*	1	1.000**	.916**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.024		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.893**	.663*	.701*	1.000**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.001	.037	.024	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOT	Pearson Correlation	.949**	.886**	.859**	.916**	.916**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

2. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.794**	.655*	.587	.836**	.843**
	Sig. (2-tailed)		.006	.040	.074	.003	.002
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	.794**	1	.794**	.845**	.802**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.006		.006	.002	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.655*	.794**	1	.881**	.836**	.914**
	Sig. (2-tailed)	.040	.006		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	.587	.845**	.881**	1	.791**	.912**
	Sig. (2-tailed)	.074	.002	.001		.006	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	.836**	.802**	.836**	.791**	1	.923**
	Sig. (2-tailed)	.003	.005	.003	.006		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.843**	.946**	.914**	.912**	.923**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

Lampiran 8

3. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X3)

		Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	TOTAL
X3.1	Pearson Correlation	1	.762*	.726*	.896**	.944**	.937**
	Sig. (2-tailed)		.010	.018	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	.762*	1	.879**	.855**	.843**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.010		.001	.002	.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.726*	.879**	1	.724*	.768**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.018	.001		.018	.009	.001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.896**	.855**	.724*	1	.843**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.018		.002	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.944**	.843**	.768**	.843**	1	.950**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.009	.002		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL	Pearson Correlation	.937**	.934**	.880**	.934**	.950**	1
AL	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Lampiran 9

4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	1.000**	.796**	.796**	.922**	.946**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.006	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y2	Pearson Correlation	1.000**	1	.796**	.796**	.922**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.006	.006	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y3	Pearson Correlation	.796**	.796**	1	1.000**	.922**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006		.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y4	Pearson Correlation	.796**	.796**	1.000**	1	.922**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.000		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y5	Pearson Correlation	.922**	.922**	.922**	.922**	1	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
TOTAL AL	Pearson Correlation	.946**	.946**	.946**	.946**	.984**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

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

Sumber: data primer yang dioalh peneliti,2023

Hasil Uji Realibilitas

1. Hasil Uji Realibilitas Karakteristik Individu (X1)

Reliabilit Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	13.90	5.211	.916	.898
X1.2	14.20	4.844	.790	.936
X1.3	14.30	5.567	.774	.926
X1.4	14.00	6.000	.878	.914
X1.5	14.00	6.000	.878	.914

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

2. Hasil Uji Realibilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	15.90	5.211	.763	.932
X2.2	15.60	4.044	.897	.916
X2.3	15.90	4.989	.868	.915
X2.4	15.80	4.622	.853	.917
X2.5	16.00	5.556	.894	.923

Sumber: data yang diolah peneliti, 2023

3. Hasil Uji Realibilitas Motivasi Kerja (X3)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	15.10	10.100	.896	.948
X3.2	14.90	10.544	.895	.947
X3.3	15.10	11.211	.818	.959
X3.4	14.90	10.544	.895	.947
X3.5	15.20	10.622	.922	.943

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

4. Hasil Uji Realibilitas Kinerja (Y)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	16.30	8.456	.917	.971
Y2	16.30	8.456	.917	.971
Y3	16.30	8.456	.917	.971
Y4	16.30	8.456	.917	.971
Y5	16.40	7.822	.973	.962

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Korelasi Sederhana

1. Karakteristik Individu Terhadap Kinerja

Correlations			
		Karakteristik Individu	Kinerja
Karakteristik Individu	Pearson Correlation	1	.698**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kinerja	Pearson Correlation	.698**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Correlations			
		Lingkungan Kerja	Kinerja
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.603**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kinerja	Pearson Correlation	.603**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

3. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.656**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	120	120
Kinerja	Pearson Correlation	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	120	120

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

Sumber data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.766 ^a	.586	.576	2.148	.586	54.830	3	116	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber data primer yang diolah pneliti, 2023

Hasil Uji Regresi Sederhana

1. Hasil Uji Regresi sederhana Variabel Karakteristik Individu

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.690	1.396		3.360	.001
	Karakteristik Individu	.741	.070	.698	10.583	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah peneliti, 2023

2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Lingkungan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.382	1.588		4.019	.000
	Lingkungan Kerja	.673	.082	.603	8.220	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah oleh peneliti, 2023

3. Hasil Uji Regresi Sederhana Motivasi Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.337	1.286		5.706	.000
	Motivasi Kerja	.620	.066	.656	9.441	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.132	1.471		.770	.443
	Karakteristik Individu	.470	.086	.443	5.445	.000
	Lingkungan Kerja	.286	.089	.257	3.200	.002
	Motivasi Kerja	.177	.089	.187	1.989	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Uji Koefisien Determinasi (Adj R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.586	.576	2.148

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.132	1.471		.770	.443
	Karakteristik Individu	.470	.086	.443	5.445	.000
	Lingkungan Kerja	.286	.089	.257	3.200	.002
	Motivasi Kerja	.177	.089	.187	1.989	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Hasil Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	759.065	3	253.022	54.830	.000 ^b
	Residual	535.302	116	4.615		
	Total	1294.367	119			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu

Sumber: data primer yang diolah peneliti, 2023

Distribusi Nilai R tabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 17

Distribusi Nilai t-tabel

1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
df: 1	3.078	6.314	12.706	25.452	31.821	38.188	50.923	63.657	76.390	127,3	df: 1
2	1.886	2.920	4.303	6.205	6.965	7.649	8.860	9.925	10.886	14.09	2
3	1.638	2.353	3.182	4.177	4.541	4.857	5.392	5.841	6.232	7.453	3
4	1.533	2.132	2.776	3.495	3.747	3.961	4.315	4.604	4.851	5.598	4
5	1.476	2.015	2.571	3.163	3.365	3.534	3.810	4.032	4.219	4.773	5
6	1.440	1.943	2.447	2.969	3.143	3.287	3.521	3.707	3.863	4.317	6
7	1.415	1.895	2.365	2.841	2.998	3.128	3.335	3.499	3.636	4.029	7
8	1.397	1.860	2.306	2.752	2.896	3.016	3.206	3.355	3.479	3.833	8
9	1.383	1.833	2.262	2.685	2.821	2.933	3.111	3.250	3.364	3.690	9
10	1.372	1.812	2.228	2.634	2.764	2.870	3.038	3.169	3.277	3.581	10
11	1.363	1.796	2.201	2.593	2.718	2.820	2.981	3.106	3.208	3.497	11
12	1.356	1.782	2.179	2.560	2.681	2.779	2.934	3.055	3.153	3.428	12
13	1.350	1.771	2.160	2.533	2.650	2.746	2.896	3.012	3.107	3.372	13
14	1.345	1.761	2.145	2.510	2.624	2.718	2.864	2.977	3.069	3.326	14
15	1.341	1.753	2.131	2.490	2.602	2.694	2.837	2.947	3.036	3.286	15
16	1.337	1.746	2.120	2.473	2.583	2.673	2.813	2.921	3.008	3.252	16
17	1.333	1.740	2.110	2.458	2.567	2.655	2.793	2.898	2.984	3.222	17
18	1.330	1.734	2.101	2.445	2.552	2.639	2.775	2.878	2.963	3.197	18
19	1.328	1.729	2.093	2.433	2.539	2.625	2.759	2.861	2.944	3.174	19
20	1.325	1.725	2.086	2.423	2.528	2.613	2.744	2.845	2.927	3.153	20
21	1.323	1.721	2.080	2.414	2.518	2.601	2.732	2.831	2.912	3.135	21
22	1.321	1.717	2.074	2.405	2.508	2.591	2.720	2.819	2.899	3.119	22
23	1.319	1.714	2.069	2.398	2.500	2.582	2.710	2.807	2.886	3.104	23
24	1.318	1.711	2.064	2.391	2.492	2.574	2.700	2.797	2.875	3.091	24
25	1.316	1.708	2.060	2.385	2.485	2.566	2.692	2.787	2.865	3.078	25

26	1.315	1.706	2.056	2.379	2.479	2.559	2.684	2.779	2.856	3.067	26
27	1.314	1.703	2.052	2.373	2.473	2.552	2.676	2.771	2.847	3.057	27

28	1.313	1.701	2.048	2.368	2.467	2.546	2.669	2.763	2.839	3.047	28
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
29	1.311	1.699	2.045	2.364	2.462	2.541	2.663	2.756	2.832	3.038	29
30	1.310	1.697	2.042	2.360	2.457	2.536	2.657	2.750	2.825	3.030	30
31	1.309	1.696	2.040	2.356	2.453	2.531	2.652	2.744	2.818	3.022	31
32	1.309	1.694	2.037	2.352	2.449	2.526	2.647	2.738	2.812	3.015	32
33	1.308	1.692	2.035	2.348	2.445	2.522	2.642	2.733	2.807	3.008	33
34	1.307	1.691	2.032	2.345	2.441	2.518	2.638	2.728	2.802	3.002	34
35	1.306	1.690	2.030	2.342	2.438	2.515	2.633	2.724	2.797	2.996	35
36	1.306	1.688	2.028	2.339	2.434	2.511	2.629	2.719	2.792	2.990	36
37	1.305	1.687	2.026	2.336	2.431	2.508	2.626	2.715	2.788	2.985	37
38	1.304	1.686	2.024	2.334	2.429	2.505	2.622	2.712	2.783	2.980	38
39	1.304	1.685	2.023	2.331	2.426	2.502	2.619	2.708	2.780	2.976	39
40	1.303	1.684	2.021	2.329	2.423	2.499	2.616	2.704	2.776	2.971	40
41	1.303	1.683	2.020	2.327	2.421	2.496	2.613	2.701	2.772	2.967	41
42	1.302	1.682	2.018	2.325	2.418	2.494	2.610	2.698	2.769	2.963	42
43	1.302	1.681	2.017	2.323	2.416	2.491	2.607	2.695	2.766	2.959	43
44	1.301	1.680	2.015	2.321	2.414	2.489	2.605	2.692	2.763	2.956	44
45	1.301	1.679	2.014	2.319	2.412	2.487	2.602	2.690	2.760	2.952	45
46	1.300	1.679	2.013	2.317	2.410	2.485	2.600	2.687	2.757	2.949	46
47	1.300	1.678	2.012	2.315	2.408	2.483	2.597	2.685	2.755	2.946	47
48	1.299	1.677	2.011	2.314	2.407	2.481	2.595	2.682	2.752	2.943	48
49	1.299	1.677	2.010	2.312	2.405	2.479	2.593	2.680	2.750	2.940	49
50	1.299	1.676	2.009	2.311	2.403	2.477	2.591	2.678	2.747	2.937	50
51	1.298	1.675	2.008	2.310	2.402	2.476	2.589	2.676	2.745	2.934	51

52	1.298	1.675	2.007	2.308	2.400	2.474	2.588	2.674	2.743	2.932	52
53	1.298	1.674	2.006	2.307	2.399	2.472	2.586	2.672	2.741	2.929	53
54	1.297	1.674	2.005	2.306	2.397	2.471	2.584	2.670	2.739	2.927	54
55	1.297	1.673	2.004	2.304	2.396	2.469	2.583	2.668	2.737	2.925	55
56	1.297	1.673	2.003	2.303	2.395	2.468	2.581	2.667	2.735	2.923	56
57	1.297	1.672	2.002	2.302	2.394	2.467	2.579	2.665	2.733	2.920	57

58	1.296	1.672	2.002	2.301	2.392	2.465	2.578	2.663	2.732	2.918	58
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
59	1.296	1.671	2.001	2.300	2.391	2.464	2.577	2.662	2.730	2.916	59
60	1.296	1.671	2.000	2.299	2.390	2.463	2.575	2.660	2.729	2.915	60
61	1.296	1.670	2.000	2.298	2.389	2.462	2.574	2.659	2.727	2.913	61
62	1.295	1.670	1.999	2.297	2.388	2.461	2.573	2.657	2.726	2.911	62
63	1.295	1.669	1.998	2.296	2.387	2.460	2.571	2.656	2.724	2.909	63
64	1.295	1.669	1.998	2.295	2.386	2.459	2.570	2.655	2.723	2.908	64
65	1.295	1.669	1.997	2.295	2.385	2.458	2.569	2.654	2.721	2.906	65
66	1.295	1.668	1.997	2.294	2.384	2.457	2.568	2.652	2.720	2.904	66
67	1.294	1.668	1.996	2.293	2.383	2.456	2.567	2.651	2.719	2.903	67
68	1.294	1.668	1.995	2.292	2.382	2.455	2.566	2.650	2.718	2.902	68
69	1.294	1.667	1.995	2.291	2.382	2.454	2.565	2.649	2.716	2.900	69
70	1.294	1.667	1.994	2.291	2.381	2.453	2.564	2.648	2.715	2.899	70
71	1.294	1.667	1.994	2.290	2.380	2.452	2.563	2.647	2.714	2.897	71
72	1.293	1.666	1.993	2.289	2.379	2.451	2.562	2.646	2.713	2.896	72
73	1.293	1.666	1.993	2.289	2.379	2.450	2.561	2.645	2.712	2.895	73
74	1.293	1.666	1.993	2.288	2.378	2.450	2.560	2.644	2.711	2.894	74
75	1.293	1.665	1.992	2.287	2.377	2.449	2.559	2.643	2.710	2.892	75
76	1.293	1.665	1.992	2.287	2.376	2.448	2.559	2.642	2.709	2.891	76
77	1.293	1.665	1.991	2.286	2.376	2.447	2.558	2.641	2.708	2.890	77

78	1.292	1.665	1.991	2.285	2.375	2.447	2.557	2.640	2.707	2.889	78
79	1.292	1.664	1.990	2.285	2.374	2.446	2.556	2.640	2.706	2.888	79
80	1.292	1.664	1.990	2.284	2.374	2.445	2.555	2.639	2.705	2.887	80
81	1.292	1.664	1.990	2.284	2.373	2.445	2.555	2.638	2.705	2.886	81
82	1.292	1.664	1.989	2.283	2.373	2.444	2.554	2.637	2.704	2.885	82
83	1.292	1.663	1.989	2.283	2.372	2.443	2.553	2.636	2.703	2.884	83
84	1.292	1.663	1.989	2.282	2.372	2.443	2.553	2.636	2.702	2.883	84
85	1.292	1.663	1.988	2.282	2.371	2.442	2.552	2.635	2.701	2.882	85
86	1.291	1.663	1.988	2.281	2.370	2.442	2.551	2.634	2.701	2.881	86
87	1.291	1.663	1.988	2.281	2.370	2.441	2.551	2.634	2.700	2.880	87

88	1.291	1.662	1.987	2.280	2.369	2.441	2.550	2.633	2.699	2.880	88
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
89	1.291	1.662	1.987	2.280	2.369	2.440	2.549	2.632	2.699	2.879	89
90	1.291	1.662	1.987	2.280	2.368	2.440	2.549	2.632	2.698	2.878	90
91	1.291	1.662	1.986	2.279	2.368	2.439	2.548	2.631	2.697	2.877	91
92	1.291	1.662	1.986	2.279	2.368	2.439	2.548	2.630	2.697	2.876	92
93	1.291	1.661	1.986	2.278	2.367	2.438	2.547	2.630	2.696	2.876	93
94	1.291	1.661	1.986	2.278	2.367	2.438	2.547	2.629	2.695	2.875	94
95	1.291	1.661	1.985	2.277	2.366	2.437	2.546	2.629	2.695	2.874	95
96	1.290	1.661	1.985	2.277	2.366	2.437	2.546	2.628	2.694	2.873	96
97	1.290	1.661	1.985	2.277	2.365	2.436	2.545	2.627	2.693	2.873	97
98	1.290	1.661	1.984	2.276	2.365	2.436	2.545	2.627	2.693	2.872	98
99	1.290	1.660	1.984	2.276	2.365	2.435	2.544	2.626	2.692	2.871	99
100	1.290	1.660	1.984	2.276	2.364	2.435	2.544	2.626	2.692	2.871	100
110	1.289	1.659	1.982	2.272	2.361	2.431	2.539	2.621	2.687	2.865	110
120	1.289	1.658	1.980	2.270	2.358	2.428	2.536	2.617	2.683	2.860	120
130	1.288	1.657	1.978	2.268	2.355	2.425	2.533	2.614	2.679	2.856	130

140	1.288	1.656	1.977	2.266	2.353	2.423	2.530	2.611	2.676	2.852	140
150	1.287	1.655	1.976	2.264	2.351	2.421	2.528	2.609	2.674	2.849	150
160	1.287	1.654	1.975	2.263	2.350	2.419	2.526	2.607	2.671	2.847	160
170	1.287	1.654	1.974	2.261	2.348	2.418	2.525	2.605	2.669	2.844	170
180	1.286	1.653	1.973	2.260	2.347	2.417	2.523	2.603	2.668	2.842	180
190	1.286	1.653	1.973	2.259	2.346	2.415	2.522	2.602	2.666	2.840	190
200	1.286	1.653	1.972	2.258	2.345	2.414	2.520	2.601	2.665	2.838	200
250	1.285	1.651	1.969	2.255	2.341	2.410	2.516	2.596	2.659	2.832	250
300	1.284	1.650	1.968	2.253	2.339	2.407	2.513	2.592	2.656	2.828	300
350	1.284	1.649	1.967	2.251	2.337	2.406	2.511	2.590	2.653	2.825	350
400	1.284	1.649	1.966	2.250	2.336	2.404	2.509	2.588	2.651	2.823	400
450	1.283	1.648	1.965	2.249	2.335	2.403	2.508	2.587	2.650	2.821	450
500	1.283	1.648	1.965	2.248	2.334	2.402	2.507	2.586	2.649	2.820	500
550	1.283	1.648	1.964	2.248	2.333	2.401	2.506	2.585	2.648	2.818	550
600	1.283	1.647	1.964	2.247	2.333	2.401	2.505	2.584	2.647	2.817	600
1-tail	0,10	0,05	0,025	0,0125	0,01	0,0083	0,00625	0,005	0,00416	0,0025	1-tail
2-tail	0,20	0,10	0,050	0,0250	0,02	0,0166	0,01250	0,010	0,00833	0,0050	2-tail
650	1.283	1.647	1.964	2.247	2.332	2.400	2.505	2.583	2.646	2.817	650
700	1.283	1.647	1.963	2.246	2.332	2.400	2.504	2.583	2.646	2.816	700
750	1.283	1.647	1.963	2.246	2.331	2.399	2.504	2.582	2.645	2.815	750
800	1.283	1.647	1.963	2.246	2.331	2.399	2.503	2.582	2.645	2.815	800
900	1.282	1.647	1.963	2.245	2.330	2.398	2.503	2.581	2.644	2.814	900
1000	1.282	1.646	1.962	2.245	2.330	2.398	2.502	2.581	2.644	2.813	1000
~	1.282	1.645	1.960	2.241	2.326	2.394	2.498	2.576	2.638	2.807	~

Lampiran 18

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95

37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80

76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05																
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77	
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77	
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77	
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77	
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77	
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76	
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76	
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76	
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76	
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76	
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76	
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76	
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76	
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76	
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76	

113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
500	3.86	3.01	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.77	1.74	1.71	1.69
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.11	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.73	1.70	1.68
>1000	1.04	3.00	2.61	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.72	1.69	1.67

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Inayatul Fuaddiyah

NPM : 18510047

Mahasiswa Program : Manajemen

Tahun Akademik : 2023

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang.

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 15 April 2023



(Inayatul Fuaddiyah)



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 14 April 2023 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 123/A.I/6/VIII/2021 tanggal 30 Agustus 2021 perihal Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi:

1. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan: Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan: Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Inayatul Fuaddiyah
NPM : 18510047
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vision Land Semarang

NO	T A H A P A N	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	22 September 2022	Acc Judul
02	Penyusunan Proposal Skripsi	1 Februari 2023	Ujian Proposal
03	Instrumen penelitian	11 Maret 2023	Validitas Reliabilitas
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	13 Februari 2023	Perizinan
05	Pengumpulan Data	20 Maret 2023	Tabulasi Data
06	Analisis Data	25 Maret 2023	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	25 Maret 2023	Bab 3, 4 dan 5

Demikian berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM

Pembimbing Pendamping,

Muhammad Arif Rakhman, SE., ME

Mengetahui
Dekan Ekonomi UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu SE, Msi



YAYASAN UNDARIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULMU ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Pada hari ini, Jumat tanggal, 14 April 2023 pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No. 060/A.I/6/IV/2023 tanggal 12 April 2023 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si
Jabatan Akademik : Lektor
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I, III/c
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi Kurniati, SE., MM
Jabatan Akademik : Guru Besar
Pangkat / Golongan : Pembina Tk. I, IV/b
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Muhammad Arif Rakhman, SE., ME
Jabatan Akademik : Asisten Ahli
Pangkat / Golongan : Penata Muda Tk. I, III/b
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Inayatul Fuaddiyah

NIM : 18510047

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Vision Land Semarang.

NILAI HASIL UJIAN : Angka = 83.53 Equivalent = AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua,

Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si

Anggota,

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy D.K., SE., MM

Anggota,

M. Arif Rakhman, SE., ME

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,



Dr. Sri Rahayu SE, MSi