



**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIS, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BOSS IMAGE NUSANTARA
(BIN) CIGAR JEMBER**

SKRIPSI

Oleh :

Achmad Rezeki

NIM 170810201326

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020



**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIS, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BOSS IMAGE NUSANTARA
(BIN) CIGAR JEMBER**

*THE INFLUENCE OF TECHNICAL ABILITY, WORKING MOTIVATION AND
WORK ENVIRONMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE PRODUCTION
PART OF PT BOSS IMAGE NUSANTARA (BIN) CIGAR JEMBER*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh :

Achmad Rezeki

Nim. 170810201326

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2020

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Achmad Rezeki

NIM : 170810201326

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIK, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. BOSS IMAGE NUSANTARA (BIN)
CIGAR JEMBER**

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri dan bukan karya jiplakan kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat sebenar-benarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 09 Januari 2020

Yang menyatakan,

Achmad Rezeki

NIM 170810201326

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PEGARUH KEMAMPUAN TEKNIS, MOTIVASI
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT.
BOSS IMAGE NUSANTARA (BIN) CIGAR JEMBER

Nama Mahasiswa : Achmad Rezeki

NIM : 170810201326

Jurusan : S-1 Manajemen

Tanggal Persetujuan : 09 januari 2020

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Agus Priyono, M.M
NIP. 19601016 198702 1 001

Drs. Moch. Syaharudin, M.M
NIP. 19550919 198503 1 003

Mengetahui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Hadi Paramu, S.E., M.B.A., Ph.D.
NIP. 19690120 199303 1 002

**PENGESAHAN
JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIS, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PT. BOSS IMAGE NUSANTARA (BIN) CIGAR JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Achmad Rezeki
NIM : 170810201326
Jurusan : S-1 Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal :

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

Ketua : Drs. Nyoman Gede Krishnabudi, M.Agb(.....)
NIP. 19630402 198802 1 001

Sekretaris : Drs. Markus Apriono, M.M (.....)
NIP. 19640404 198902 1 001

Anggota : Chairul Saleh, S.E M.Si. (.....)
NIP. 19690306 199903 1 001

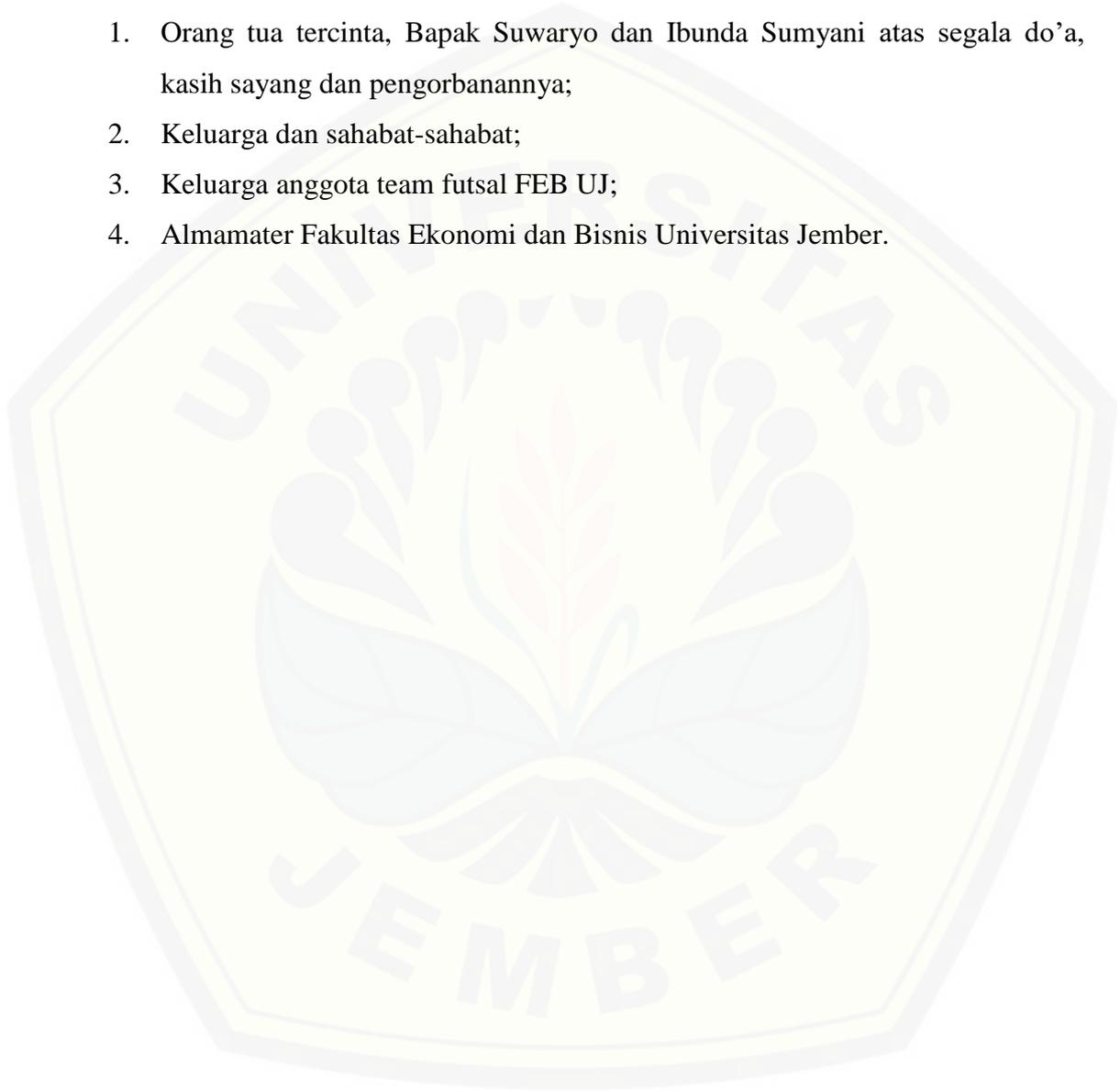
Mengetahui dan Menyetujui
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember
Dekan,

Dr. Muhammad Miqdad, SE., M.M., Ak.,CA
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT. Dengan penuh rasa syukur dan kerendahan hati, skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Orang tua tercinta, Bapak Suwaryo dan Ibunda Sumyani atas segala do'a, kasih sayang dan pengorbanannya;
2. Keluarga dan sahabat-sahabat;
3. Keluarga anggota team futsal FEB UJ;
4. Almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.



MOTTO

“Bakat itu tidak begitu berarti apa-apa. Namun pengalaman yang diperoleh melalui kerendahan hati dan dengan kerja keras, berarti segalanya.”

(Patrick Suskind)

“Orang membutuhkan tiga hal untuk bisa sukses berbisnis atau mendapatkan uang, yakni adanya ilmu, model, dan relasi”

(Merry Riana)

“Balas dendam terbaik adalah dengan memperbaiki dirimu”

(Ali bin Abi Thalib)

RINGKASAN

Pengaruh Kemampuan Teknis, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember; Achmad Rezeki, 170810201326; 2020 ; 121 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam sebuah organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas sumberdaya manusia. Kinerja karyawan dapat dipicu oleh beberapa faktor seperti kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. Penelitian ini merupakan *explanatory research* yang bertujuan untuk menguji antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember yang berjumlah 30 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus atau sampling total sehingga jumlah sampel sebanyak 30 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja, variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 16 hasil uji t, menunjukkan bahwa variabel kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

SUMMARY

The Influence of Technical Ability, Working Motivation And Work Environment To Employee Performance Production Part Of PT. BOSS IMAGE NUSANTARA (BIN) CIGAR JEMBER ; Achmad Rezeki, 170810201326; 2020; 121 page; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

The strength of human resources in an organization is increasingly being recognized so that humans are seen as the most important assets of various resources in an organization. The success of a company in achieving its objectives depends on the quality of human resources. Employee performance can be triggered by several factors such as technical ability, work motivation and work environment. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of technical ability, work motivation and work environment on the performance of employees of PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

The object of this research is PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. This research is an explanatory research that aims to test between several variables through hypothesis testing. The population in this study were all employees of the production section of PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember with 30 employees. The sampling technique used is census or total sampling technique so that the total sample is 30 respondents. Data analysis method used is multiple linear regression analysis with independent variables are technical ability, work motivation and work environment, the dependent variable is employee performance.

The results of this study use multiple linear regression analysis using SPSS 16 t test results, showing that the variable technical ability, work motivation and work environment have a positive effect on employee performance.

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah, dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kemampuan Teknis, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember”. Penyusunan skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan semua pihak, baik itu berupa dorongan, nasehat, saran maupun kritik yang sangat membantu. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis dengan sepenuh hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Muhammad Miqdad SE, MM, Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
2. Dr. Novi Puspitasari, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
3. Drs. Hadi Paramu, S.E, M.B.A., Ph.D selaku Koordinator Program Studi Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember;
4. Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, saran, kritik dan pengarahan selama masa perkuliahan;
5. Drs. Agus Priyono, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian skripsi ini;
6. Drs. Moch. Syaharudin, M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya dalam penyelesaian skripsi ini;
7. Bapak Agusta selaku bidang sumberdaya manusia yang telah memberikan kesempatan untuk meneliti di perusahaannya;
8. Seluruh karyawan PT. Boss Image Nusantara Cigar Jember yang telah

membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini;

9. Bapak Fajar Wahyu Prianto, S.E., M.E yang memberikan bantuan dalam mencari objek penelitian ini.
10. Teristimewa ayahanda Suwaryo dan Ibunda Sumyani atas seluruh cinta dan kasih sayangnya, memberikan semangat, dorongan moral, nasehat, fasilitas serta doa-doa terbaik untuk kesuksesan penulis;
11. Sahabat perjuangan dan keluarga anggota team Futsal FEB UJ yang telah membantu dan memberikan semangat.
12. Sahabat perjuangan anggota keluarga Calon Sarjana UJ yang telah membantu dan memberikan semangat.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu	7
2.1.1 Kemampuan Teknis.....	7
2.1.2 Motivasi Kerja	9
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	16
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	19
2.1.5 Penelitian Terdahulu	24
2.1.6 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28

2.1.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian	28
BAB 3. METODE PENELITIAN	29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi Dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2 Sampel	29
3.3 Jenis Dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data	30
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran Variabel	32
3.6.1 Definisi Operasional	32
3.6.2 Skala Pengukuran Variabel	34
3.7 Metode Analisis Data	34
3.7.1 Uji Instrumen	34
3.7.2 Uji Normalitas Data	36
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	36
3.7.4 Uji Asumsi Klasik	37
3.7.5 Uji Hipotesis	38
3.8 Kerangka Pemecahan Masalah	40
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	42
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	42
4.2 Deskripsi Statistik Karakteristik Responden	42
4.3 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian	45
4.3.1 Deskripsi Variabel Kemampuan Teknis	45
4.3.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja	46
4.3.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	48
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	50
4.4 Hasil Analisis Data	51

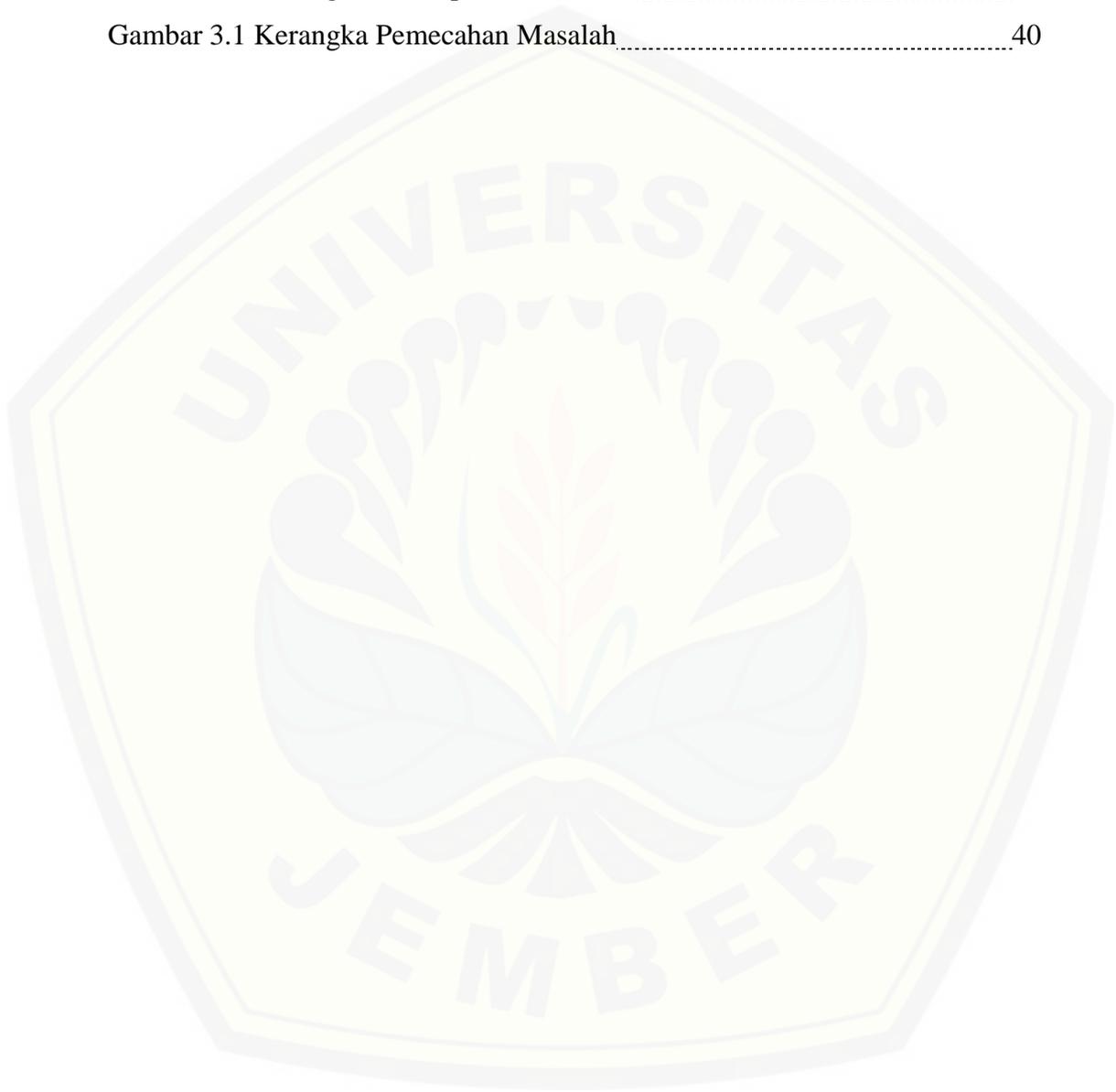
4.4.1 Uji Instrumen.....	51
4.4.2 Uji Normalitas Data.....	53
4.4.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
4.4.4 Uji Asumsi Klasik.....	55
4.4.5 Uji Hipotesis.....	56
4.5 Pembahasan.....	57
4.5.1 Pengaruh Kemampuan Teknis Terhadap Kinerja karyawan.....	57
4.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan.....	62
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.6 Keterbatasan Penelitian.....	71
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA.....	74
LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Kerusakan Cerutu.....	4
Tabel 2.1 Faktor-Faktor Higiene dan Motivasi.....	13
Tabel 2.2 Penelirian Terdahulu.....	25
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	43
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarakan Lama Bekerja.....	44
Tabel 4.4 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kemampuan Teknis.....	45
Tabel 4.5 Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....	47
Tabel 4.6 Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 4.7 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Data.....	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel. 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Uji <i>Glejser</i>	56
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	56

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Hierarki Maslow	11
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian.....	28
Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah.....	40



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	69
Lampiran 2. Rekapitulasi Kuesioner	74
Lampiran 3. Distribusi Statistik Data Responden	76
Lampiran 4. Hasil Uji Instrumen	82
Lampiran 5. Hasil Uji Normalitas	89
Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda	90
Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 8. Hasil Uji t	93

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam sebuah organisasi. Menurut Ardana dkk. (2012:3) sumberdaya manusia merupakan media penggerak komponen perusahaan dalam mencapai tujuan. Terutama bagi perusahaan yang bergerak dibidang industri cerutu yang produksinya menggunakan keahlian dan keterampilan sumberdaya manusia. Sebagai aset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan harus mengelola sumberdaya manusia dengan baik agar dapat bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung pada kualitas sumberdaya manusia. Kemampuan sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas dari sumber daya manusianya (Hersona dan Sidharta 2017: 60).

Perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (mangkunegara 2014:9). Kinerja karyawan merupakan aspek yang sangat penting bagi perusahaan, karena kinerja karyawan akan mempengaruhi kualitas perusahaan dalam menghadapi persaingan. Menurut pendapat Tiffin dan Cormick dalam (As'ad, 2001:49), kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya faktor individual dan faktor situasional. Faktor individual meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasinya, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan

organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja.

Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat menjadi tolak ukur kualitas kerja yang dilakukan. Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan secara langsung juga menentukan sejauh mana kemampuan seorang karyawan dalam pencapaian kinerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka dapat mencerminkan kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan. Kemampuan karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat tepat sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.. J. Winardi (2007:319) mengemukakan bahwa salah satu akibat langsung dari sifat kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap organisator harus terus memupuk “inisiatif”. Sedangkan Lowser dan Poter mendefinisikan Kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang untuk berbuat dan sifatnya stabil.

Motivasi Memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas kinerja karyawan. Hasibuan dalam Sunyoto (2013: 191) mengungkapkan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi karyawan dapat menjadi faktor pendorong terciptanya kinerja yang baik oleh karyawan tanpa adanya paksaan dari atasan, namun sebaliknya kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan meskipun karyawan memiliki keahlian dan potensi kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2014: 62) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja yang dapat memperkuat motivasi kerja untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Menurut Ardana dkk. (2012:208) lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu dikemukakan juga bahwa kondisi kerja yang menyenangkan dapat mencakup tempat kerja, dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan.

Jember sebagai kabupaten yang identik dengan tembakau, Jember menjadikan tembakau sebagai *Trade Mark*-nya. Hasil olahan tembakau Jember tidak hanya rokok mild dan kretek, Olahan tembakau Jember yang mendunia yakni cerutu. PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember merupakan produsen cerutu terbaik dunia dari Kabupaten jember. Bahan baku yang berasal dari varietas Kuba merupakan varietas terbaik untuk bahan baku cerutu namun ditanam sendiri oleh perusahaan dan difermentasi dengan mengadopsi produksi dari kuba sehingga menghasilkan cita rasa yang sama.

Cerutu yang di produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember menjadi idola di luar negeri. Mulai dari Cina, Jepang, Malaysia, Turki, Polandia, Moldova, Cyprus dan Amerika Serikat menjadi pelanggan tetap dari PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. Merek cerutu yang dihasilkan oleh PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember antara lain Boslucks, Havana Collections, Don Augusto, Cigar, Monlicht, El Nino, C99, Merubetiri, Robusto, Corona, Sumatera, dan Half Corona.

Proses yang dilakukan karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara Cigar Jember memerlukan keahlian dan keterampilan dalam melakukan pekerjaan. Proses yang dilakukan antara lain :

- a. *Filling dan Binding* : merupakan suatu proses pengisian cerutu dan mengikatnya.
- b. *Wrapping* : merupakan tahapan pembukusan cerutu, dimana tahapan ini dilakukan setelah proses pengisian cerutu.
- c. *Quality control* : merupakan proses akhir dalam bagian produksi, dimana tahapan ini dilakukan untuk menentukan hasil produksi yang layak untuk dipasarkan oleh perusahaan.

Pada proses produksi cerutu PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember dilakukan di satu ruangan yang berisi 30 orang karyawan. Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing yang dikerjakan. Ruangan yang tidak terlalu besar itu terbagi menjadi dua, tempat *Binding* dan *wrapping*. Dalam melakukan pekerjaannya, karyawan duduk di kursi dan menghadap meja yang penuh dengan tumpukan daun tembakau kering yang siap produksi. Jarak antara karyawan satu dengan karyawan lain dalam satu bagian kurang lebih 1 meter sehingga interaksi langsung dengan karyawan lain tak dapat dihindarkan.

Dari hasil observasi yang dilakukan penulis pada bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. fenomena yang terjadi pada bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember yaitu tingkat kerusakan produk cerutu yang dihasilkan cenderung *Fluktuatif*. Kerusakan yang terjadi biasanya disebabkan oleh kurang padatnya pengisian cerutu pada bagian *binding*, proses pengeleman cerutu dan pada proses *controlling*. Kerusakan hal ini bisa juga terjadi pada bagian *wrapping* karena kurangnya fokus dalam bekerja sehingga kerusakan pada cerutu bisa terjadi. Berikut ini data mengenai kerusakan yang terjadi pada proses produksi sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Kerusakan Cerutu

hari	Jumlah kerusakan	Jenis kerusakan
1	20	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
2	15	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
3	17	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
4	21	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
5	10	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
6	8	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
7	12	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak
8	17	Kepadatan, pengeleman dan pembungkus cerutu rusak

Sumber : PT. Boss Image Nusantara Cigar Jember

Fenomena lain pada bagian produksi adalah terdapat fenomena dimana setelah jam istirahat masih ada karyawan yang tidak langsung mengerjakan tugasnya namun masih santai santai dan berbicara dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan latarbelakang diatas maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH KEMAMPUAN TEKNIS, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. BOSS IMAGE NUSANTARA (BIN) CIGAR JEMBER”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang di atas, Rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

- a. Apakah Kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember ?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di atas maka, Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

- a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Boss Image Nusantara (BIN) CIGAR Jember sebagai dasar pertimbangan terkait pengaruh kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan guna memperbaiki dan mengembangkan kinerja perusahaan.

- b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan di bidang manajemen.

- c. Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan gelar sarjana. Selain itu, penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah terutama untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) cigar jember.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Kemampuan Teknis

a. Pengertian kemampuan kerja

Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. kemampuan seseorang merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Oleh sebab itu, Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju dan berkembang pesat, guna mengantisipasi kompetisi global. Kemampuan yang dimiliki seseorang akan membuatnya berbeda dengan yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja.

Menurut Robbins (2009: 38) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dimana kemampuan individu pada hakekatnya tersusun dari dua 7tatis yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental, misalnya berfikir, menganalisis dan memahami. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2005) antara lain :

- 1) Pengetahuan (*kownledge*) yaitu Informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

- 2) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

c. Kemampuan Teknis

Kemampuan teknis merupakan tingkatan pengetahuan mengenai alat kerja dan metode kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan teknis pemakai yang baik akan mendorong karyawan untuk menghasilkan hasil kerja yang sesuai, sehingga kuantitas hasil kerja akan lebih tinggi. Individu yang memiliki kemampuan teknik baik diperoleh dari pendidikan atau dari pengalaman menggunakan alat kerja yang digunakan, sehingga akan terus menggunakannya dalam membantu menyelesaikan pekerjaannya karena pemakai memiliki pengetahuan dan kemampuan memadai (Komara dalam Riski Marisa Ananda, 2014).

Menurut Robert R.Katz, dalam Moenir (2008) *Technical Skill* (Kemampuan Teknis) adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja

d. Indikator Kemampuan Teknis

Indikator menurut Hersey dan Blancard dalam Agus Dharma (1995 5-6) sebagai berikut :

1. Penguasaan terhadap peralatan kerja.
2. Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
3. Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.

2.1.2 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan

merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robbins, 2006).

Mathis & Jackson (2006) motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Menurut Moorhead dan Griffin (2010) motivasi sebagai serangkaian kekuatan yang menyebabkan orang terlibat dalam melakukan sesuatu. Luthans dalam Suparyadi (2015) mengatakan Motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Wexley dan Yukl dalam Suparyadi (2015) motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku didorong dan diarahkan. Menurut Hamzah B. Uno (2013:3) motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya.

Dari definisi yang dijelaskan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang guna mencapai tujuan individu atau insentif. Dalam konteks ini ada 3 hal yang menjadi cakupan motivasi yaitu kebutuhan, dorongan, insentif.

1. Kebutuhan

Suatu kebutuhan akan timbul ketika terjadi ketidakseimbangan fisiologis, sosiologis dan psikologis dalam diri seseorang. Misalnya perusahaan mengalami penurunan produksi dan kekurangan bahan baku sehingga perusahaan membutuhkan mesin baru dan bahan baku.

2. Dorongan

Dorongan atau disebut juga motif. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa atau jasmani untuk berbuat. Dengan demikian motif merupakan *driving force* (penggerak) yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu terdapat tujuan tertentu.

3. Insentif

Insentif merupakan segala sesuatu yang dapat memenuhi kebutuhan individu, sehingga apabila insentif telah diperoleh individu maka cenderung akan kebutuhan fisiologis, sosiologis dan psikologis akan terpenuhi.

b. Pendekatan Teori Motivasi

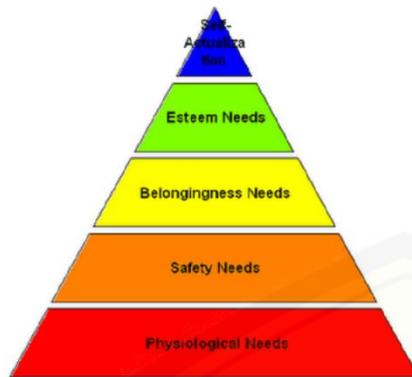
Salah satu tanggung jawab manajer puncak adalah memberikan motivasi kepada bawahannya. Ketika terdapat seseorang atau beberapa orang atau suatu tim bekerja kurang optimal maka tugas manajer puncak atau pemimpin harus berusaha untuk memotivasi mereka. Untuk mendapatkan proses motivasi yang efektif seorang pemimpin harus mampu menemukan insentif bawahannya agar dapat memenuhi kebutuhannya. Ada 2 pendekatan menurut Suparyadi (2015:419-431) yaitu pendekatan isi dan pendekatan proses.

1. Pendekatan isi

Teori pendekatan motivasi isi berfokus pada faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang mendorong, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku. Teori ini menjelaskan kebutuhan-kebutuhan tertentu individu yang memotivasi untuk berperilaku tertentu. Ada beberapa teori dalam pendekatan motivasi isi yaitu :

a) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Maslow mengatakan alasan menggunakan kata “Hierarki” yaitu karena seseorang dalam memenuhi kebutuhan dilakukan secara bertahap dan berjenjang dari kebutuhan bawah hingga kebutuhan yang paling atas. Menurut Maslow kebutuhan manusia seperti anak tangga, mulai dari kebutuhan bawah yaitu kebutuhan fisiologis, keselamatan dan keamanan, sosial penghargaan, aktualisasi diri.



Gambar 1.1 Teori Hierarki Maslow

Sumber : (Suparyadi 2015)

(a) Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar individu seperti makan, minum, perlindungan, dan bebas dari sakit. Guna memenuhi kebutuhan ini individu perlu menghasilkan pendapatan yang cukup, memiliki makanan, minuman yang cukup, bekerja di lingkungan yang menyenangkan, dan selalu ingin sehat.

(b) Keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari kegiatan-kegiatan yang membahayakan secara fisik dan non fisik seperti ancaman kecelakaan, keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki jaminan asuransi kesehatan.

(c) Sosial

Kebutuhan selanjutnya dari Hierarki Maslow adalah kebutuhan sosial yaitu kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

(d) Penghargaan

Kebutuhan harga diri atau penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan ini individu perlu memenangkan penghargaan kinerja, memperoleh promosi lebih tinggi, dan mendapatkan penghormatan atas prestasinya. Yang perlu diperhatikan oleh pimpinan semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula prestisenya.

(e) Aktualisasi diri

kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan latihan. Kebutuhan ini berbeda dengan kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama: kebutuhan ini tidak dapat dipenuhi dari luar individu. Karena pemenuhannya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri. Kedua: Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Kebutuhan ini berlangsung sejalan dengan meningkatnya jenjang karier seorang individu.

b) Teori ERG oleh Clayton Alderfer

Clayton Alderfer pada dasarnya memiliki kesepahaman dengan pendapat yang dikemukakan Maslow dalam teori Hierarki Maslow bahwa macam kebutuhan manusia ada 5 (lima), tetapi Clayton Alderfer mengelompokkannya menjadi 3 (tiga) bagian yaitu :

- (1) *Existence* : merupakan pemuasan kebutuhan individu oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, air, gaji dan kondisi kerja.
- (2) *Relatedness* : Merupakan pemenuhan kebutuhan oleh manfaat sosial dan hubungan antar pribadi.
- (3) *Growth* : merupakan pemenuhan kebutuhan oleh aktifitas dan kreativitas individu atau kontribusi produktivitas.

c) Teori Motivasi Dua Faktor (*Herzberg's Two Factors Motivation Theory*).

Teori Dua faktor atau juga disebut sebagai teori Motivasi- Higiene meyakini bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikapnya terhadap pekerjaan dapat sangat menentukan sukses atau tidaknya individu tersebut.

Faktor- 13tatis Higiene	Faktor-faktor Motivasi
<ul style="list-style-type: none"> • Kebijakan dan administrasi perusahaan. • Gaji. • Kondisi kerja. • Penyeliaan. • Hubungan dengan penyelia. • Hubungan dengan rekan kerja. • Hubungan dengan bawahan. • Hidup pribadi. • Status. • Keamanan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kerja itu sendiri. • Tanggung jawab. • Pengakuan. • Kemajuan. • Pertumbuhan. • Prestasi.

Tabel 2.1 faktor-faktor Higiene dan Motivasi

Sumber : Suparyadi (2015)

Dari hasil penelitiannya, Herzberg menarik kesimpulan bahwa faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya kepuasan dan ketidakpuasan itu berbeda, yaitu bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya kepuasan itu bersifat intrinsik, sedangkan yang menyebabkan keridakpuasan itu merupakan faktor-faktor ekstrinsik. Oleh karena itu, Herzberg berpendapat bahwa memuaskan karyawan tidak dengan cara menghilangkan masalah yang ada pada faktor-faktor ekstrinsik, karena menghilangkan masalah ekstrinsik hanya membuat karyawan merasa tenang, tetapi belum termotivasi.

d) Teori Motivasi Prestasi (Mc.Clelland's *Achievement Motivation Theory*) dari David McClelland

(1) Kebutuhan berprestasi.

Kebutuhan berprestasi adalah dorongan untuk mengungguli, melakukan pekerjaan yang melebihi standart yang ditentukan, bergulat untuk sukses.

(2) Kebutuhan akan kekuasaan.

Kebutuhan akan kekuasaan adalah hasrat untuk memiliki pengaruh dan mengendalikan orang lain.

(3) Kebutuhan akan berafiliasi.

Kebutuhan akan berafiliasi adalah hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab untuk disukai dan diterima oleh orang lain.

2. Pendekatan proses

Teori motivasi melalui pendekatan proses lebih menekankan pada pertanyaan “Bagaimana perilaku individual didorong, diarahkan, dipertahankan dan berhenti ?” pendekatan proses akan menjelaskan tiga teori, yaitu teori pengharapan, teori keadilan dan teori penetapan tujuan.

a) Teori pengharapan.

Teori pengharapan merupakan kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dengan suatu cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu pengharapan bahwa tindakan itu akan diikuti oleh suatu keluaran tertentu dan pada daya tarik dari keluaran. Teori pengharapan memfokuskan pada tiga hubungan yaitu :

(1) Hubungan upaya-kinerja

Merupakan Probabilitas yang dipresepsikan oleh individu yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.

(2) Hubungan kinerja-ganjaran

Merupakan derajat sejauh mana individu itu meyakini bahwa berkinerja pada suatu tingkatan tertentu akan mendorong tercapainya suatu keluaran yang diinginkan.

(3) Hubungan ganjaran-tujuan

Merupakan derajat sejauh mana ganjaran-ganjaran organisasional memenuhi tujuan atau kebutuhan pribadi seorang individu dan potensi daya tarik ganjaran tersebut bagi individu yang bersangkutan.

b) Teori keadilan.

Teori keadilan menerangkan bagaimana persepsi orang terhadap keadilan perlakuan dalam perubahan sosial di tempat kerja, seperti jumlah kenaikan gaji, bagaimana perlakuan penyelia terhadap mereka, dan lain-lain. Inti dari teori keadilan adalah ketika karyawan membandingkan upaya yang mereka lakukan

dengan ganjaran yang mereka dapatkan dibandingkan dengan orang lain yang memiliki pekerjaan yang sama. Empat hal yang penting dalam teori ini sebagai berikut :

(1) Orang

Adalah pihak yang mendapat perlakuan atau tidak adil, yaitu karyawan.

(2) Perbandingan dengan orang lain

Setiap individu atau kelompok yang dijadikan referensi tentang rasio masukan dan keluaran, yaitu karyawan lain baik rekan kerja maupun karyawan perusahaan lain.

(3) Masukan

Adalah karakteristik individu, seperti keterampilan pengalaman, pendidikan yang dibawa dan digunakan oleh individu dalam melaksanakan tugasnya.

(4) Keluaran

Adalah apa yang diterima oleh karyawan dari melakukan pekerjaannya seperti gaji, upah, bonus, promosi dan lain-lain.

c) Teori penetapan tujuan.

Menurut Robbins dalam Suparyadi (2015:431) bekerja kearah suatu tujuan merupakan sumber utama dari motivasi kerja. Tujuan yang dimaksud agar karyawan dapat mengetahui apa yang perlu dikerjakan dan berapa banyak upaya yang perlu dilakukan dalam mencapai tujuan.

c. Indikator motivasi kerja

Menurut Victor Vroom dalam Suparyadi (2015) indikator motivasi kerja antara lain :

1. Hubungan upaya-kinerja
2. Hubungan kinerja-ganjaran
3. Hubungan ganjaran-tujuan

Indikator motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno dalam (Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieq 2017) antara lain sebagai berikut :

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas;
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas;
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang;
4. Memiliki rasa senang dalam bekerja;

5. Selalu mengungguli orang lain; dan
6. Diutamakan prestasi apa yang dikerjakan.

2.1.3 Lingkungan kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2009:2). Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, rasa nyaman yang timbul karena disebabkan oleh lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bisa bekerja dengan optimal. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja dalam perusahaan harus mencerminkan kondisi yang dapat mendukung terciptanya kondisi yang sesuai bagi karyawan baik karyawan tingkat atas maupun tingkat bawah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari perusahaan yang perlu diperhatikan (Sudarsono:1992). Sedangkan menurut Suminto (1982:183) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang ideal bagi karyawan adalah lingkungan kerja yang sesuai dengan tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan sehingga tercipta kondisi kerja yang membuat karyawan bisa bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

Berdasarkan definisi beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan dalam bentuk fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan bersih diharapkan dapat menjadi faktor pendukung kinerja karyawan dalam bekerja di perusahaan.

b. Macam-macam Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26) lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) Lingkungan berhubungan langsung dengan karyawan seperti perkakas, meja dan kursi untuk karyawan bekerja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum, Misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna, kebersihan dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Sedarmayanti (2009:31) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dibawah ini penjelasan mengenai faktor-faktor lingkungan non-fisik :

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. Situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan cara menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Indikator lingkungan kerja

Secara garis besar menurut sedarmayanti (2009:28) Indikator lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

- 1) Peralatan kerja : merupakan peralatan yang mendukung karyawan dalam bekerja.
- 2) Penerangan : merupakan pencahayaan yang ada pada lingkungan tempat dimana karyawan bekerja.
- 3) Udara : merupakan kondisi dimana tempat kerja memiliki ventilasi udara yang cukup.
- 4) Suara bising : merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- 5) Keamanan : merupakan kondisi adanya jaminan perusahaan akan keamanan dan keselamatan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.
- 6) Kebersihan : merupakan suatu kondisi dimana kebersihan dalam tempat kerja karyawan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat bergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:9). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam) (bambang kusriyanto dalam Mangkunegara :2014). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Rivai 2015:12).

b. Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu upaya mengelola kompetensi karyawan yang dilakukan oleh organisasi secara sistematis dan terus-menerus agar karyawan memiliki tingkat kinerja yang diharapkan oleh organisasi yaitu mampu memberikan kontribusi yang optimal sehingga mampu mencapai tujuan organisasi. Manajemen kinerja merupakan upaya untuk menciptakan cipta, rasa, dan karsa yang dimiliki oleh karyawan agar karyawan tersebut memiliki kemampuan tertentu sehingga mampu bekerja seperti apa yang diharapkan.

c. Prinsip dasar manajemen kinerja

Manajemen kinerja karyawan merupakan salah satu aktivitas dari seluruh rangkaian aktivitas manajemen sumber daya manusia, sehingga ini tidak dapat dipisahkan dan bahkan memiliki keterkaitan sinergik dengan aktivitas-aktivitas lainnya dari manajemen sumber daya manusia (Suparyadi 2015:301-303). Manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada beberapa prinsip dasar berikut ini :

1. Perencanaan

Manajemen kinerja karyawan merupakan sebuah proses yang memiliki aktivitas utama, yaitu melakukan evaluasi atau penilaian kinerja karyawan,

melakukan proses umpan balik, dan melakukan aktivitas tindak lanjut dari sebuah situasi operasional perusahaan.

2. Memperbaiki kinerja

Manajemen kinerja karyawan harus mampu memperbaiki kinerja karyawan. Oleh karena itu, aktivitas evaluasi kinerja dan umpan balik harus mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi penyebab terjadinya penurunan atau belum terpenuhinya standar kinerja karyawan, serta mampu menemukan dan merumuskan rencana tindakan yang tepat guna memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan.

3. Kejujuran

Pelaksanaan proses manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada kejujuran, terutama pada aktifitas penilaian kinerja karyawan dan aktivitas proses umpan balik.

4. Keberlanjutan

Guna mencapai tujuannya, organisasi perlu menetapkan standar kinerja baik untuk individu karyawan maupun unit kerja. Oleh karena itu manajemen kinerja harus dilakukan terus-menerus agar standar kinerja dapat dijaga dengan baik.

5. Pembudayaan

Manajemen kinerja karyawan yang dilaksanakan dengan baik dan secara berkelanjutan, dapat menjadi wahana pembudayaan atau internalisasi nilai-nilai kinerja seperti pentingnya kualitas hasil pekerjaan, bekerja secara tepat waktu, pengembangan kreativitas, dan lain-lain kedalam diri setiap individu karyawan.

6. Sistematis

Pelaksanaan manajemen kinerja karyawan harus melibatkan sebuah sistem, yang terdiri dari karyawan sebagai individu, para manajer, perangkat penilaian dan prosedur penilaian serta periode waktu penilaian kinerja yang terjadwal secara tetap maupun secara insidental.

d. Tujuan penilaian kinerja

Manajemen kinerja karyawan memiliki dua tujuan yaitu tujuan organisasi dan tujuan individu. Manajemen kinerja karyawan memiliki tugas untuk menenergikan kedua tujuan tersebut agar karyawan berkinerja sesuai dengan tujuan organisasi dan tujuan karyawan dapat dicapai (Suparyadi 2015:303-306)..

1. Tujuan organisasi

a) Mendukung strategi

Setiap organisasi dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan, biasanya menggunakan formula atau strategi tertentu. Manajemen kinerja harus diarahkan pada terwujudnya kinerja karyawan yang mampu memenuhi keinginan dan kebutuhan pelanggan, baik tentang kualitas maupun kuantitas produk maupun layanan.

b) Pelatihan dan pengembangan karyawan

Evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja karyawan akan menghasilkan kesimpulan apakah kinerja karyawan sudah sesuai dengan sasaran dan tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil evaluasi karyawan dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan karyawan saat ini maupun dimasa yang akan datang.

c) Administratif

Penilaian kinerja akan menghasilkan kesimpulan mengenai prestasi yang dicapai oleh karyawan dan potensi manajerial mereka. karyawan yang berprestasi perlu mendapatkan penghargaan atas kinerja yang telah dilakukan seperti promosi jabatan, kenaikan gaji dan penghargaan lainnya.

2. Tujuan individu

a) Karir yang tinggi

Setiap individu pada umumnya menginginkan pisisi yang tinggi daripada sebelumnya. Dengan memiliki posisi yang tinggi, mereka tidak hanya memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuannya, tetapi juga memiliki wewenang yang lebih dalam mengambil suatu keputusan.

b) Hidup sejahtera

Dengan posisi jabatan yang lebih tinggi dari pada sebelumnya, karyawan akan mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi pula, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya.

c) Status

Sebagian individu berusaha keras untuk mendapatkan posisi jabatan yang lebih tinggi dalam struktur organisasi karena didorong untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi dalam lingkungan komunitasnya.

e. Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja karyawan menurut Suparyadi (2015:334-335) antara lain :

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan dan manajer dalam bentuk kegiatan yang berguna untuk perbaikan kinerja karyawan.

2. Penyesuaian kompetensi

Penilaian kinerja membantu dalam pengambilan keputusan siapa yang layak mendapatkan peningkatan pembayaran dalam bentuk upah bonus atas kinerja yang dilakukan.

3. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya diambil berdasarkan penilaian kinerja karyawan dalam periode tertentu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang buruk mengindikasikan bahwa perusahaan perlu melakukan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan kinerja perusahaan.

5. Perencanaan pengembangan karir

Umpan balik kinerja karyawan membantu pengambilan keputusan dalam peningkatan karir.

6. Defisiensi proses penempatan staf

Baik buruknya kinerja berimplikasi dalam kekuatan dan kelemahan dalam prosedur penempatan SDM.

7. Ketidakkuratan informasi

Kinerja yang buruk mengindikasikan kesalahan dalam informasi dan analisis yang berkaitan dengan penempatan karyawan.

8. Kesalahan rancangan pekerjaan

Kinerja yang buruk merupakan gejala dari rancangan pekerjaan yang keliru. Sehingga perlu di diagnosis kesalahan-kesalahannya.

9. Kesempatan kerja yang sama

Penilaian kinerja yang akurat dan sesuai secara aktual akan memberikan hasil yang menjamin bahwa keputusan yang diambil berdasarkan data yang valid.

10. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang kinerja dipengaruhi oleh lingkungan eksternal perusahaan seperti keluarga, finansial, kesehatan atau masalah-masalah lainnya.

11. Umpan balik pada SDM

Kinerja yang baik dan buruk dalam organisasi mengindikasikan bagaimana baiknya fungsi departemen SDM diterapkan.

f. Indikator penilaian kinerja.

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) Indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas : Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
2. Kualitas : Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan pegawai.
3. Ketepatan waktu : mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
4. Keandalan : Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan supervisi minimum.

5. Kehadiran : Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
6. Kemampuan bekerja sama : Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian berikutnya harus memiliki keterkaitan dalam dalam setiap variabel yang digunakan. Hasil dari penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian yang akan datang. Variabel utama dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dimana peneliti ingin melihat pengaruh kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

Penelitian mengenai variabel kemampuan teknis yang dilakukan oleh Safrion Yudawinata (2013), Salsabila Sonia (2018) Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa kemampuan teknis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai variabel motivasi kerja yang dilakukan oleh Mailisa (2014), Andri Tri Wijaya (2016), Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo dan Frederik G. Worang (2016), Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016), Abner Naa (2017), Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015), Nderi, F. W., & Kirai, M. (2017), Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai variabel lingkungan kerja yang dilakukan oleh Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto (2015), Samuel Tulenan (2015), Andri Tri

Wijaya (2016), Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan (2016), Abner Naa (2017), Repinus Telenggen T.L (2017), , Nderi, F. W., & Kirai, M. (2017). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berikut ini beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam bentuk 25tati :

Tabel 2.2 Penelitian terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Safrion Yudawinata (2013)	Kemampuan Teknis (X1), Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kemampuan teknis berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan
2.	Max Saleleng T. L (2015)	Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan (X3), Kompensasi (X4), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi baik secara bersama maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja
3.	Samuel Tulenan (2015)	lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2) dan kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
4.	Fernanda M.B T. L. (2016)	Pelatihan (X1), Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lanjutan

No.	Nama (Tahun)	Peneliti	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5.	Mohammad Hairul T. L. (2016)		Lingkungan kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Andri Tri Wijaya (2016)		Lingkungan kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Abner Naa (2017)		Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Pelatihan (X3), kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja, Motivasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
8.	Repinus Telenggen T.L (2017)		Lingkungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) Pelatihan (X3), Kompensasi (X4), kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda.	Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	Nderi, F. W. T.L (2017)		lingkungan kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y).	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan Kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
11	Nnaeto Japhet T.L. (2018)		motivasi (X1) dan kinerja karyawan (Y).	Chi-square	motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

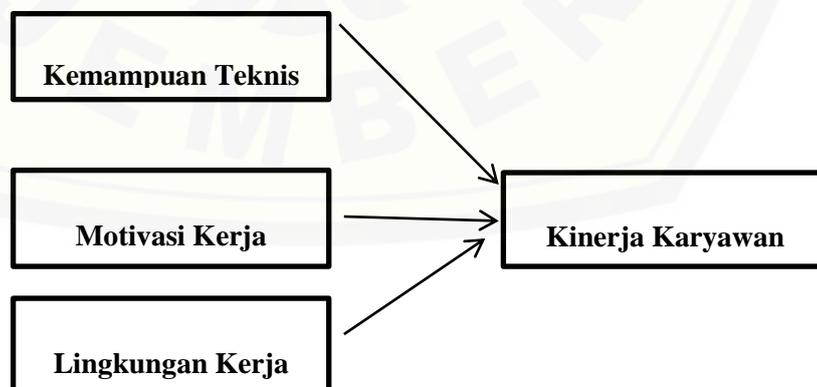
Lanjutan

No.	Nama (Tahun)	Peneliti	Variabel-Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
12	Salsabila (2018)	sonia	Kecanggihan teknologi informasi (X1), partisipasi manajemen (X2), kemampuan teknik (X3), kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Kecanggihan teknologi informasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, partisipasi manajemen dan kemampuan teknik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Penelitian yang diolah

2.1.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual digunakan untuk menjelaskan pokok permasalahan yang akan diteliti. Penelitian ini dilakukan untuk menguji empat (3) hubungan variabel yaitu 1) apakah kemampuan teknis berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. 2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. 3) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. Untuk memudahkan pemahaman, maka dimunculkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

2.1.7 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:70), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

a. Pengaruh Kemampuan teknis terhadap kinerja karyawan

Menurut R kartz dalam moenir (2008) kemampuan teknis merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja.

. Berdasarkan uraian tersebut penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H1 :Kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan

Menurut Mathis & jackson (2006) motivasi sebagai hasrat dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Luthans dalam Suparyadi (2015) mengatakan Motivasi sebagai proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. Berdasarkan uraian tersebut penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H2 :Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati (2009:2) lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Berdasarkan uraian tersebut penulis mengambil hipotesis sebagai berikut:

H3 :Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Mengacu pada judul penelitian, latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research*, yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan variabel dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian beberapa hipotesis (Amirullah, 2013:60). Dalam penelitian ini *explanatory research* digunakan untuk menguji tiga variabel bebas yaitu kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja Selanjutnya agar tujuan penelitian ini tercapai, data dikumpulkan dengan observasi, wawancara dan metode kuesioner yang diberikan kepada responden yang bekerja di bagian produksi PT.Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015:80). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember sejumlah 30 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2015:81). Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik jenuh, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Penelitian yang dilakukan pada populasi di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus /sampel jenuh (Sugiyono 2018:146).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Data dalam penelitian ini merupakan data *Cross-Section*, yaitu data yang dapat terdiri dari satu atau lebih variabel dalam waktu yang sama (Sujarweni, 2015:90). Pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner diterjemahkan dalam bentuk angka dengan menggunakan pengukuran skala ordinal. Skala ordinal menunjukkan data sesuai dengan sebuah orde atau urutan tertentu (Ferdinand, 2014:205). Kemudian angka-angka tersebut diolah menggunakan perhitungan statistik dengan skala likert.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli. Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden objek PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember. Kuesioner tersebut berisi pernyataan yang terkait variabel kemampuan teknis, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Selain itu kuesioner juga berisi tentang identitas responden berupa jenis kelamin, status dan masa kerja.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui studi kepustakaan dari sumber-sumber yang relevan dengan topik penelitian ini antara lain jurnal ilmiah, buku dan artikel.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Sumarsono (2004:66) mengemukakan bahwa metode pengumpulan data merupakan langkah atau proses sistematis dalam mengumpulkan, mencatat dan

menyajikan fakta untuk tujuan penelitian. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Metode ini dilakukan untuk memperoleh fenomena yang terjadi dalam suatu perusahaan.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2018:225). Dalam kuesioner ini nantinya akan berisi pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan masalah penelitian dan akan dibagikan secara langsung pada responden dalam waktu yang tidak terlalu lama. Pernyataan yang di berikan berkaitan dengan Variabel kemampuan teknis, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

c. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan berupa tanya jawab langsung kepada karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengkonfirmasi jawaban kuesioner dan menggali informasi tambahan untuk justifikasi dari temuan hasil penelitian. Metode wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan kepada seluruh karyawan bagian produksi untuk mendapatkan data tambahan penelitian.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri menjadi dua kelompok yaitu :

a. *Independent Variable*

Independent variable atau variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif, serta sifatnya tidak bergantung pada variabel lainnya. Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Kemampuan Teknis (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3).

b. *Dependent Variable*

Dependent variable atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas dan sifatnya tidak dapat berdiri sendiri. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional variabel merupakan variabel yang digunakan dalam penelitian untuk mempermudah pengukuran dan memberikan penyerdehanaan pemahaman terhadap pembahasan pada penelitian ini. Definisi operasional dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

a. Kemampuan Teknis (X_1)

Kemampuan Teknis merupakan pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan dan alat-alat kerja. Indikator pada variabel ini sebagai berikut :

- 1) Penguasaan terhadap peralatan kerja.
- 2) Penguasaan terhadap prosedur dan metode kerja.
- 3) Memahami peraturan tugas atau pekerjaan.

b. Motivasi Kerja (X_2)

Motivasi merupakan dorongan yang menggerakkan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Indikator yang digunakan pada variabel ini sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas;
- 2) Melaksanakan tugas sesuai target yang ditetapkan perusahaan;
- 3) Memiliki tujuan yang pribadi yang jelas;
- 4) Memiliki rasa senang dalam bekerja;
- 5) Kemauan mengungguli orang lain; dan
- 6) Mengutamakan prestasi apa yang dikerjakan.

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2009). Indikator yang digunakan pada variabel ini sebagai berikut :

Lingkungan kerja Fisik :

- 1) Peralatan Kerja : Merupakan ketersediaan peralatan kerja yang menunjang kinerja karyawan.
- 2) Penerangan : merupakan pencahayaan yang ada pada lingkungan tempat dimana karyawan bekerja.
- 3) Udara : merupakan kondisi dimana tempat kerja memiliki ventilasi udara yang cukup.
- 4) Suara bising : merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu.
- 5) Keamanan : merupakan kondisi adanya jaminan perusahaan akan keamanan dan keselamatan kerja karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan tenang.
- 6) Kebersihan : merupakan suatu kondisi dimana kebersihan dalam tempat kerja karyawan.

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator yang digunakan pada variabel ini adalah

- 1) Kuantitas : Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit

- 2) Kualitas :Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- 3) Ketepatan waktu : mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
- 4) Kehadiran : Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- 5) Kemampuan bekerja sama : Merupakan kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3.6.2 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:93), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Menurut Sugiyono (2018:159), dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban dari setiap instrumen menggunakan kriteria sebagai berikut :

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

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Uji Instrumen

Dalam kegiatan penelitian, khususnya metode survei yang menggunakan kuesioner dengan isi sejumlah pertanyaan yang diukur dengan skala Likert, seorang peneliti harus memastikan bahwa alat ukur yang digunakan (kuesioner) telah terbukti valid dan reliabel (Santoso, 2015:205).

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan – pertanyaan yang diajukan telah dengan tepat/sah/valid (Santoso, 2015:205). Dalam penelitian ini uji validitas diukur dengan menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Prayitno, 2010:70). Rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

r = Korelasi *product pearson moment*

X = Nilai variabel

Y = Nilai total variabel

N = Jumlah data

Suatu variabel dikatakan valid apabila variabel tersebut memberikan nilai signifikansi $< 0,05$ (5%) dan r hitung $> r$ tabel. Apabila data penelitian tidak valid maka peneliti dapat memperbaiki dengan cara menambah pernyataan – pernyataan baru pada kuesioner yang diberikan pada responden. Peneliti menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0 untuk mempermudah perhitungan tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji apakah alat ukur dapat dianggap konsisten jika pengukuran dilakukan berulang kali (Santoso, 2015:205). Dalam penelitian ini uji reliabilitas diukur menggunakan uji statistik

Cronbach Alpha (α). Menurut Arikunto (2013:213), *Cronbach Alpha* dihitung dengan menggunakan rumus :

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = Jumlah variabel bebas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60 (Prayitno, 2010:97). Apabila data penelitian tidak reliabel, maka peneliti dapat memperbaiki kuesioner atau menghapus item yang tidak reliabel. Penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0 guna mempermudah perhitungan tersebut.

3.7.2 Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal (Santoso, 2015:190) Uji normalitas dapat dilakukan dengan berbagai cara (Supardi, 2012:130). Para pemakai ada kebebasan untuk menentukan model analisis yang akan digunakan (Sudarmanto, 2013:105). Dalam penelitian uji normalitas diukur menggunakan *Kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Kriteria pengujian *Kolmogorov-smirnov* sebagai berikut :

- a. Jika taraf signifikansi (α) > 0,05 maka data berdistribusi normal
- b. Jika taraf signifikansi (α) < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Apabila dalam penelitian ditemukan data yang tidak berdistribusi normal dapat diperbaiki dengan cara menghapus data responden yang berdistribusi tidak normal atau dengan cara lain yaitu mentransformasikan data. Dalam penelitian ini perhitungan uji normalitas dibantu dengan aplikasi SPSS 16.0.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur kekuatan pengaruh linear antara dua variabel atau lebih. Rancangan uji regresi yang dimaksud untuk menguji bagaimana pengaruh variabel X (X1, X2, X3..... dsb) terhadap variabel Y.

Adapun formula dari regresi berganda yaitu sebagai berikut :

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

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X1= Kemampuan Teknis

X2= Motivasi Kerja

X3= Lingkungan Kerja

3.7.4 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian ini untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi hasilnya tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik antara lain :

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas merupakan alat untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (*independen*). Pendeteksian adanya multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factors* (VIF) dari masing-masing variabel. Jika nilai TOL < 0.10 maka artinya terjadi multikolinieritas. Jika TOL > 0.10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF < 10.00 maka tidak terjadi multikolinieritas. Jika VIF > 10.00 maka artinya terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini merupakan alat untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan

pengujian *glejser*. Apabila β secara statistik signifikan, maka heteroskedastisitas terjadi pada data (Gujarati dan Porter, 2010:481). Dalam penelitian ini menggunakan $\alpha = 5\%$. Kriteria uji *glejser* sebagai berikut :

- 1) Jika taraf signifikansi (α) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- 2) Jika taraf signifikansi (α) $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

Apabila data bersifat heteroskedastisitas maka dapat diperbaiki dengan metode *Weighted Least Squares* (WLS).

3.7.5 Uji Hipotesis

Menurut Widarjono (2013:42) uji hipotesis digunakan untuk membuat kesimpulan sifat populasi dari data sampel. Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui signifikansi pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*).

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan suatu prosedur yang mana hasil sampel dapat digunakan untuk verifikasi kebenaran atau kesalahan hipotesis nol (H_0) (Widarjono, 2013:42). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel rekrutmen Kemampuan Teknis (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) benar-benar berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang dipakai :

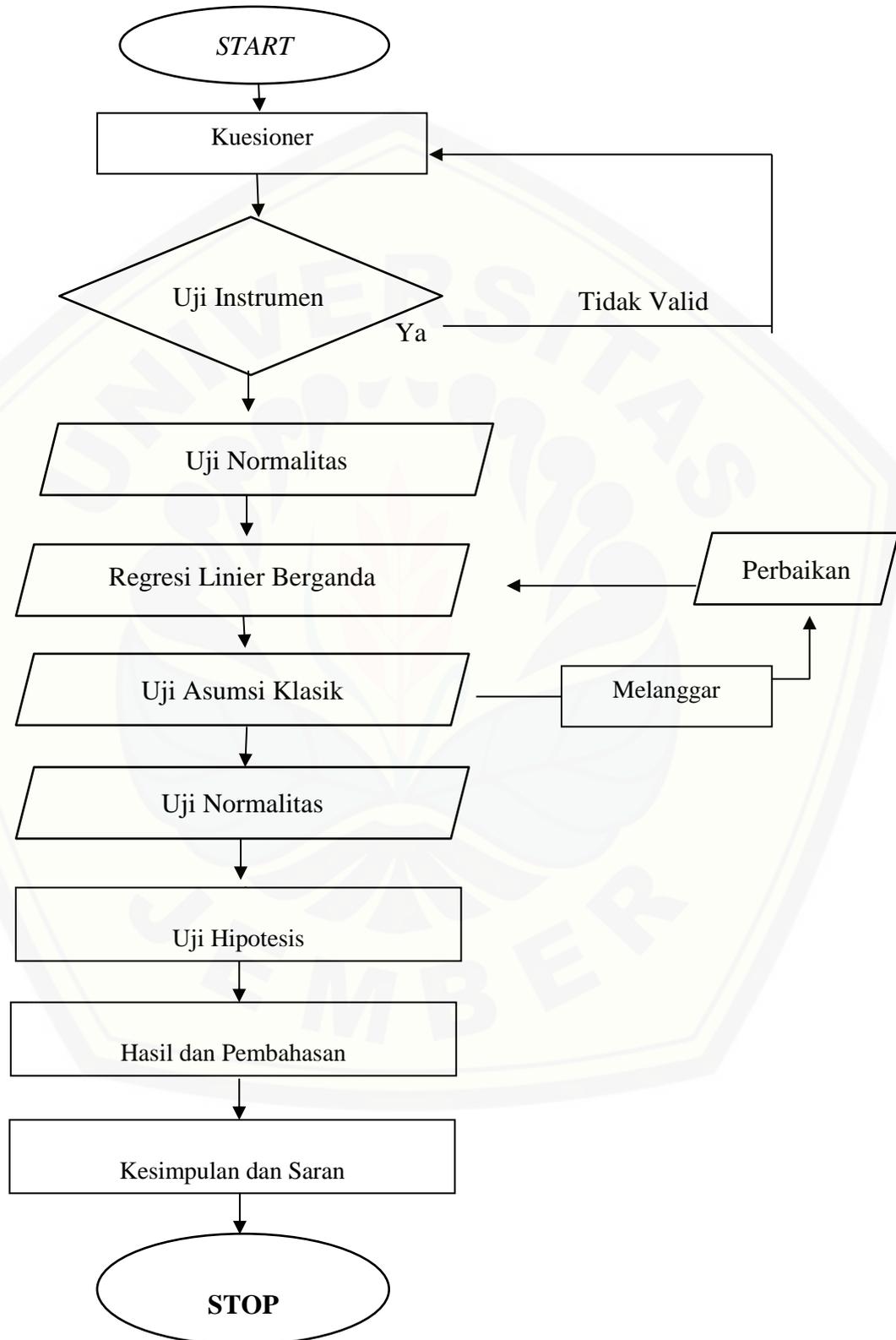
- 1) $H_{01} : B_1 = 0$ Artinya : variabel kemampuan teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 $H_{02} : B_2 = 0$ Artinya : variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
 $H_{03} : B_3 = 0$ Artinya : variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

- 2) $H_{01} : B_1 > 0$ Artinya : variabel kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- $H_{02} : B_2 > 0$ Artinya : variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
- $H_{03} : B_3 > 0$ Artinya : variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut :

- a) Apakah probabilitas signifikan kurang 5% ($<0,05$), maka hipotesis diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b) Apakah probabilitas signifikan variabel 5% ($>0,05$), maka hipotesis ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel secara individual terhadap variabel dependen.

3.7.6 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

1. Start adalah tahap persiapan dimulainya penelitian.
2. Penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data melalui observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan.
3. Uji instrumen yaitu melakukan uji validitas, reabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan tingal kepercayaan tinggi. Jika data tidak valid dan reliabel maka perbaiki kuesioner dan pengumpulan data ulang.
4. Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak.
5. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis regresi linier berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh hubungan masing-masing variabel X_1, X_2, X_3 terhadap Y .
6. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas model, uji heteroskedastisitas, dan multikolinieritas. Jika terjadi pelanggaran uji asumsi klasik, maka dilakukan perbaikan terhadap model regresinya.
7. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan uji t .
8. Hasil dan pembahasan adalah tahapan menginterpretasikan hasil dan melakukan pembahasan dari hasil penelitian.
9. Kesimpulan dan saran adalah tahap membuat kesimpulan dan saran atas penelitian yang dilakukan.
10. *Stop* menunjukan berakhirnya kegiatan penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab 4 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kemampuan teknis berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka semakin baik kemampuan teknis yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat. Apabila dianalisis lebih lanjut variabel kemampuan teknis tampak empat indikator yaitu kemampuan menggunakan peralatan kerja, kemampuan memahami metode kerja, kemampuan memahami prosedur kerja dan kemampuan memahami peraturan kerja dipersepsi baik oleh karyawan. Secara keseluruhan indikator kemampuan teknis di persepsi baik oleh karyawan.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat. Apabila dianalisis lebih lanjut indikator motivasi kerja tampak 6 indikator yaitu tanggung jawab, target perusahaan, tujuan karyawan, senang dalam bekerja, berusaha lebih baik dari karyawan lain, mengutamakan prestasi dalam bekerja. Variabel motivasi kerja dipersepsi baik oleh karyawan. Walaupun dikatakan baik, indikator paling terendah adalah berusaha lebih baik dengan rata-rata 3,73.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan bagian produksi PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat. Apabila dianalisis lebih lanjut indikator lingkungan kerja tampak 6 indikator yaitu peralatan kerja, penerangan, kebisingan, sirkulasi udara, keamanan dan kebersihan. Variabel lingkungan kerja dipersepsi baik oleh karyawan. Walaupun dikatakan baik, indikator paling terendah adalah kebersihan dengan rata-rata 4,36.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan yang ada, maka diharapkan bagi instansi dan peneliti selanjutnya sebagai berikut:

- a. Bagi Pimpinan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember
 - 1) Pimpinan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember agar terus meningkatkan kemampuan teknis yang dirasa telah sangat baik,serta mempertahankan kemampuan karyawan dalam menggunakan peralatan dan meningkatkan pengetahuan karyawan mengenai peraturan kerja perusahaan.
 - 2) Pimpinan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember agar terus meningkatkan motivasi kerja yang dirasa telah sangat baik,serta mempertahankan tanggung jawab karyawan dalam bekerja dan meningkatkan keinginan untuk lebih baik bagi karyawan.
 - 3) Pimpinan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember agar terus meningkatkan lingkungan kerja yang dirasa telah sangat baik,serta mempertahankan peralatan kerja bagi karyawan dan meningkatkan kebersihan tempat kerja karyawan.
 - 4) Pimpinan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember agar terus mempertahankan persepsi karyawan atas kinerja yang dirasa sangat baik.
- b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lainnya untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan demi menyempurnakan hasil penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat melakukan penelitian di instansi lainnya yang memiliki populasi lebih besar. Hal tersebut bertujuan untuk memperoleh hasil yang berbeda sehingga dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abner Naa. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai kantor distrik Bituni Kab. Teluk Bintuni. *Jurnal Renaissance* Volume 2 No. 02.
- Agus Widarjono, Agus. 2013. *Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya Disertai Panduan E-Views*. Edisi keempat. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Amirullah. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*. Malang: Bayu Media Publishing.
- Andri Tri Wijaya. 2016. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Jember. Skripsi
- Ardana, I Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad. 2001. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. Universitas Diponegoro.
- Fernanda M.B Tuhumena, Christoffel Kojo dan Frederik G. Worang. 2017. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado*. *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2
- Griffin, Moorhead. 2013. *Perilaku Organisasi (manajemen sumber daya manusia dan organisasi)*. Edisi 9. Salemba empat.

- Gujarati, Damodar N. Dan Porter, Dawn C. 2013. *Basic Econometrrics*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill. Terjemahan oleh Eugenia Mardanugraha. Sita. Wardhani. Carlos. Mangunsong. 2015. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamzah. B. Uno. (2013). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- . 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P.. 205. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Harzey, Paul & Blanchard (1995), *Management of Organizational Behavior. Utilising Human Resources. Fourth Edition, New Jersey*.
- Hersona., Sonny., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation And Work Discipline On Employees' Performance. *Journal of Applied Management (JAM)* Volume 15 Number 3, September 2017: 528-537.
- Mailisa. 2014. Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang. Skripsi. Jurusan

Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji
Tanjungpinang.

Mangkunegara, Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
Bandung: Remaja Roda Karya.

Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2004. *Human Resource Management*. 10th
edition. Ohio: South-Western. Terjemahan oleh Diana. Angelica. 2006.
Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.

Max Saleleng dan Agus Supandi Soegoto. 2015. *Pengaruh Lingkungan kerja,
Motivasi kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada
dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan*. Jurnal EMBA 695 Vol.3
No.3.

Mohammad Hairul Imam, M. Djudi Mukzam dan Yuniadi Mayowan. 2016.
*pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
(Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Pelayanan dan Jaringan Area
Situbondo)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 No. 2.

Moenir. 2008. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi
Aksara.

Nderi, F. W. Dan Kirai, M. 2017. Influence Of Work Environment On Employee
Performance In The Security Sector In Kenya: A Case Of Kenya Police
Service Nairobi City Country. *The Strategic Journal of Business &
Change Management*.hal 1010

- Nnaeto Japhet Olusadum dan Ndoh Juliet Anulika. 2018. Impact of Motivation on Employee Performance: A Study of Alvan Ikoku Federal College of Education. *Journal of Management and Strategy* Vol. 9, No. 1
- Prayitno, D. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Repinus Telenggen, David P E Saerang dan Victor P K Lengkong. 2017. *Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja*. Jurnal EMBA Vol.5 No.3
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Salsabila sonia. 2018. Pengaruh Kecanggihan Teknologi Informasi, Partisipasi Manajemen, dan Kemampuan Teknik Pemakai Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Individu Karyawan Koperasi Republik Indonesia (KPRI) Di Kabupaten Bondowoso. Skripsi. Jurusan Akuntansi. Universitas Jember.
- Samuel Tulenan. 2015. *The Effect Of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the office Of state Assets And Auction Service Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3 No.3.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. 1996. *Human Resource Management Positioning for The 21st. Century/6th*. Minnesota: West Publishing Company. Terjemahan oleh Nurdin. Sobari. dan Dwi. Kartini. *Manajemen*

Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21. Edisi 6. Jakarta: Erlangga.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV MandarMaju.

Sudarmanto, R. Gunawan. 2013. *Statistik Terapan Berbasis Komputer Dengan Program IBM SPSS Statistic 2019*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

-----, 2017. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

-----, 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metode Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sunyoto, Danang. dan Burhanudin. 2015. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: PT. Buku Seru.

Supardi. 2012. *Aplikasi Statistik Dalam Penelitian*. Jakarta: Ufuk Press.

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.

Suryadana, M. Liga. 2015. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

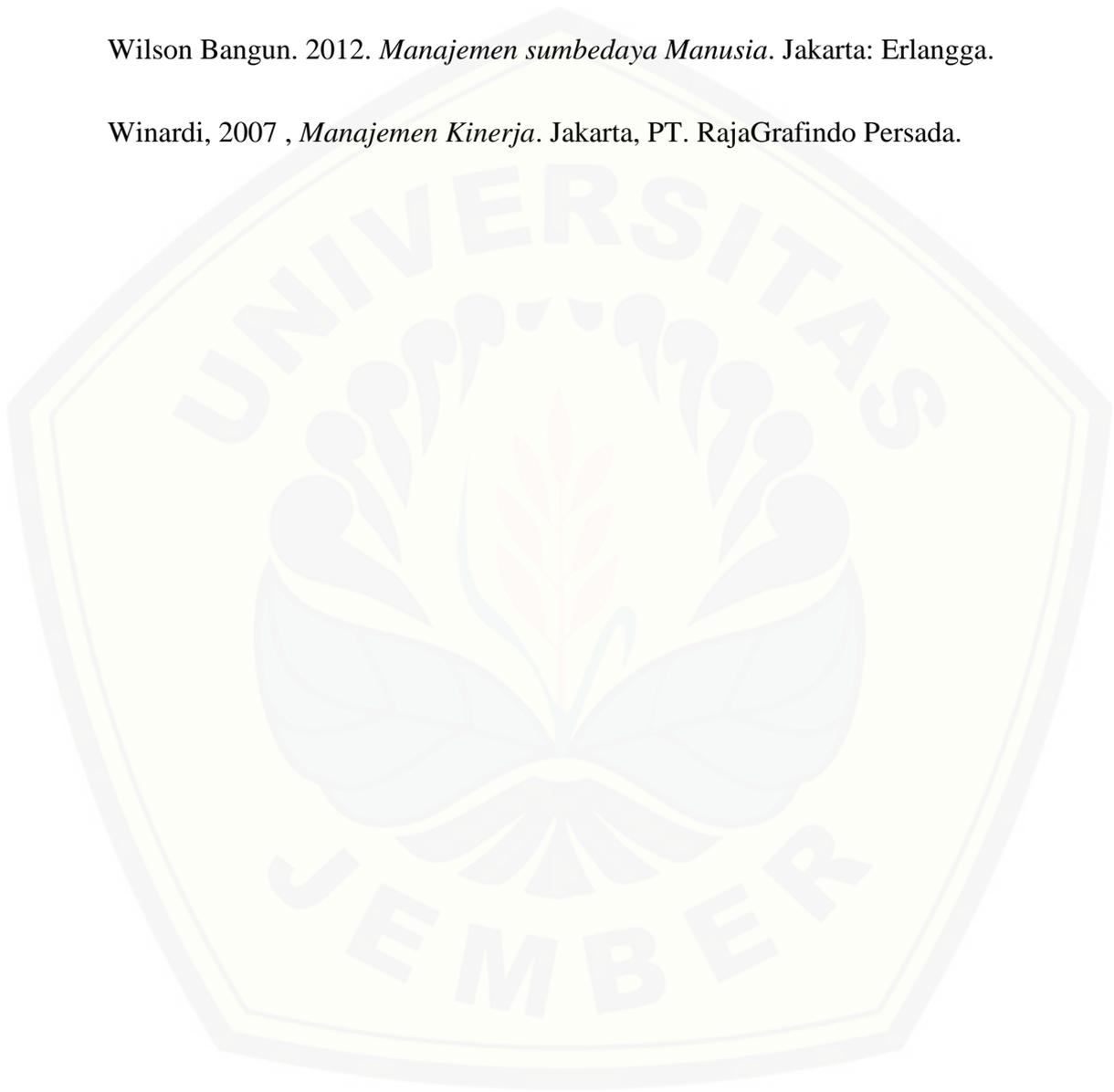
Thara Afifah dan Mochammad Al Musadieq. 2017. *Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada*

Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta).
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 47 No.1.

Veithzal rivai. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi ke-7. Depok :PT. RAJAGRAFINDO

Wilson Bangun. 2012. *Manajemen sumberdaya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Winardi, 2007 , *Manajemen Kinerja*. Jakarta, PT. RajaGrafindo Persada.



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Kepada

Yth. Bapak/Ibu Karyawan Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

Saya adalah mahasiswa jurusan Manajemen (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember. saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penulisan skripsi. Penelitian ini mengevaluasi bagaimana “Pengaruh Kemampuan teknis, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas saya memohon kesediaan bapak/ibu sudi kiranya meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan pada surat ini. Kuesioner ini bertujuan untuk memperoleh informasi mengenai Pengaruh Kemampuan teknis, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Boss Image Nusantara (BIN) Cigar Jember.

Koesioner yang akan diisi oleh Bapak/Ibu merupakan data yang akan diolah, dianalisis dan bukan merupakan hasil akhir. Data dari kuesioner yang bapak/ibu isi akan digabungkan dengan data lain untuk memperoleh hasil yang diinginkan dalam penelitian ini. Dan sesuai dengan etika dalam sebuah penelitian, data yang daya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan hanya akan digunakan semata-mata untuk penelitian ini. Hasil penelitian ini, bila perlu dan apabila bapak/ibu akan mengisi kuesioner ini sesegera mungkin.

Peneliti,

Achmad Rezeki

170810201326

LEMBAR KUESIONER

1. Identitas Responden

Nomor Responden : _____ (diisi oleh peneliti)

Jenis kelamin : Laki-laki / Perempuan (coret yang tidak perlu)

Status : Menikah / Belum Menikah (coret yang tidak perlu)

Masa kerja : _____ tahun

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pernyataan- pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pernyataan-pernyataan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai. Terdapat 5 pilihan jawaban pada tabel kuesioner.

Sangat setuju (SS) Skor = 5

Setuju (S) Skor = 4

Netral (N) Skor = 3

Tidak setuju (TS) Skor = 2

Sangat tidak setuju (STS) Skor = 1

LEMBAR KUESIONER**1. Kemampuan Teknis**

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik dan benar					
2	Saya memahami prosedur kerja dengan baik dan benar					
3	Saya memahami metode kerja dengan baik dan benar					
4	Saya memahami peraturan kerja perusahaan dengan baik dan benar					

2. Motivasi Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					
2	Saya melaksanakan tugas perusahaan sesuai dengan target yang ditetapkan					
3	Saya memiliki tujuan yang jelas dalam bekerja					

4	Saya selalu merasa senang dalam bekerja					
5	Saya selalu berusaha agar lebih baik dari karyawan lain					
6	Saya selalu mengutamakan prestasi dari pekerjaan saya					

3. Lingkungan Kerja

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Perusahaan telah menyediakan peralatan yang baik untuk mendukung aktivitas kerja karyawan					
2	Pencahayaan yang ada di tempat kerja sudah baik					
3	Tingkat kebisingan dalam perusahaan rendah					
4	Kondisi sirkulasi udara yang ada dalam perusahaan baik					
5	Perusahaan menjamin keamanan bagi karyawannya					
6	Lingkungan kerja karyawan bersih dan nyaman bagi karyawan					

4. KINERJA KARYAWAN

No	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	SS	N	TS	STS
1	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan selama satu periode melebihi karyawan lain					
2	Saya dapat memenuhi kualitas kerja perusahaan dengan baik					
3	Keandalan/ kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
4	Saya selalu hadir tepat waktu					
5	Saya dapat membangun hubungan dan kerja sama yang baik dalam melakukan pekerjaan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden

No	kemampuan teknis (X1)					Motivasi Kerja (X2)							Lingkungan kerja (X3)							Kinerja Karyawan (Y)					
	1	2	3	4	Total	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	6	Total	1	2	3	4	5	Total
1	5	5	4	5	19	4	5	4	5	4	4	26	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	5	4	23
2	4	5	5	4	18	5	5	4	4	4	3	25	5	5	4	4	4	5	27	3	5	4	5	5	22
3	5	5	4	4	18	5	3	4	5	4	4	25	4	5	4	4	5	5	27	3	5	4	5	5	22
4	4	5	5	4	18	5	3	4	5	4	4	25	5	4	4	5	4	5	27	3	5	5	4	5	22
5	5	5	5	4	19	5	4	4	5	4	4	26	5	5	4	5	4	5	28	3	5	5	5	5	23
6	5	4	5	5	19	5	4	3	5	4	5	26	4	5	4	5	5	5	28	3	5	5	5	5	23
7	5	5	4	5	19	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	5	5	4	29	4	4	5	5	5	23
8	5	4	4	5	18	5	5	3	4	5	3	25	4	4	5	5	5	4	27	3	4	5	5	5	22
9	5	4	5	4	18	5	5	4	4	3	4	25	5	4	4	4	5	5	27	3	5	5	4	5	22
10	5	5	4	5	19	4	5	3	5	4	5	26	5	5	5	5	4	4	28	4	4	5	5	5	23
11	5	4	5	4	18	4	4	5	4	3	5	25	5	4	4	5	5	4	27	3	5	4	5	5	22
12	5	4	4	5	18	5	5	4	4	3	4	25	5	4	4	4	5	5	27	4	4	5	4	5	22
13	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	4	26	3	5	4	4	5	21
14	4	5	5	5	19	5	5	4	5	3	4	26	4	5	5	4	5	5	28	3	5	5	5	5	23
15	5	5	4	5	19	5	4	5	4	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	4	5	5	4	5	23
16	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	5	3	28	4	5	5	5	5	24
17	5	5	5	5	20	5	4	5	5	4	4	27	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	5	5	24
18	5	5	5	4	19	4	5	5	5	3	4	26	5	4	5	5	4	5	28	3	5	5	5	5	23
19	4	5	5	5	19	5	5	5	5	3	3	26	5	5	5	5	4	4	28	3	5	5	5	5	23

20	5	5	4	5	19	4	5	5	5	4	3	26	4	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	4	23
21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	3	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	5	24
22	5	5	5	4	19	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	23
23	4	4	5	5	18	5	5	5	3	4	4	26	5	5	5	5	4	4	28	3	5	4	5	5	22
24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	3	4	27	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	24
25	5	5	5	5	20	5	5	5	4	4	4	27	5	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	24
26	4	5	5	5	19	5	5	4	4	4	4	26	4	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	5	24
27	5	5	5	4	19	5	5	4	5	4	3	26	5	5	5	4	5	3	27	4	5	5	5	5	24
28	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	24
29	5	4	5	5	19	5	5	5	5	3	3	26	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	24
30	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	3	25	5	4	4	5	5	4	27	4	5	4	4	4	21



Lampiran 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden
Kemampuan Teknis (X1)

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	23.3	23.3	23.3
	5	23	76.7	76.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	26.7	26.7	26.7
	5	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	11	36,7	36,7	36,7
	5	19	63,3	63,3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Motivasi Kerja (X2)**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	6	20.0	20.0	20.0
	5	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	6	20.0	20.0	26.7
	5	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10.0	10.0	10.0
	4	12	40.0	40.0	50.0
	5	15	50.0	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	3.3	3.3	3.3
	4	12	40.0	40.0	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

X25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	30.0	30.0	30.0
	4	20	66.7	66.7	96.7
	5	1	3.3	3.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26.7	26.7	26.7
	4	19	63.3	63.3	90.0
	5	3	10.0	10.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja (X3)**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	23.3	23.3	23.3
	5	23	76.7	76.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	9	30.0	30.0	30.0
	5	21	70.0	70.0	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	13	43.3	43.3	43.3
	5	17	56.7	56.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X34

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	23.3	23.3	23.3
	5	23	76.7	76.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X35

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	10	33.3	33.3	33.3
	5	20	66.7	66.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

X36

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6.7	6.7	6.7
	4	15	50.0	50.0	56.7
	5	13	43.3	43.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	43.3	43.3	43.3
	4	13	43.3	43.3	86.7
	5	4	13.3	13.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	5	16.7	16.7	16.7
	5	25	83.3	83.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	7	23.3	23.3	23.3
	5	23	76.7	76.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	8	26.7	26.7	26.7
	5	22	73.3	73.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	4	13.3	13.3	13.3
	5	26	86.7	86.7	100.0
Total		30	100.0	100.0	



Lampiran 4. Uji Instrumen

Uji Validitas

Kemampuan Teknis (X1)

Correlations

		X11	X12	X13	X14	TOTAL
X11	Pearson Correlation	1	-.154	-.390*	.071	.914
	Sig. (2-tailed)		.415	.033	.710	.001
	N	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	-.154	1	-.107	-.146	.392*
	Sig. (2-tailed)	.415		.575	.441	.032
	N	30	30	30	30	30
X13	Pearson Correlation	-.390*	-.107	1	-.245	.417
	Sig. (2-tailed)	.033	.575		.193	.040
	N	30	30	30	30	30
X14	Pearson Correlation	.071	-.146	-.245	1	.508**
	Sig. (2-tailed)	.710	.441	.193		.004
	N	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.314	.392*	.217	.508**	1
	Sig. (2-tailed)	.091	.032	.250	.004	
	N	30	30	30	30	30

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

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

Motivasi Kerja (X2)

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	TOTAL
X21	Pearson Correlation	1	-.140	-.075	-.119	.065	-.143	.389
	Sig. (2-tailed)		.461	.692	.532	.733	.450	.018
	N	30	30	30	30	30	30	30
X22	Pearson Correlation	-.140	1	.169	-.166	-.182	-.352	.378
	Sig. (2-tailed)	.461		.373	.381	.336	.056	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30
X23	Pearson Correlation	-.075	.169	1	-.125	-.373*	-.259	.404*
	Sig. (2-tailed)	.692	.373		.510	.042	.167	.027
	N	30	30	30	30	30	30	30
X24	Pearson Correlation	-.119	-.166	-.125	1	-.085	-.034	.368
	Sig. (2-tailed)	.532	.381	.510		.655	.859	.037
	N	30	30	30	30	30	30	30
X25	Pearson Correlation	.065	-.182	-.373*	-.085	1	-.149	.760
	Sig. (2-tailed)	.733	.336	.042	.655		.432	.033
	N	30	30	30	30	30	30	30

		X21	X22	X23	X24	X25	X26	TOTAL
X26	Pearson Correlation	-.143	-.352	-.259	-.034	-.149	1	.760
	Sig. (2-tailed)	.450	.056	.167	.859	.432		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.189	.328	.404*	.338	.060	.060	1
	Sig. (2-tailed)	.318	.077	.027	.067	.753	.753	
	N	30	30	30	30	30	30	30

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

Lingkungan Kerja (X3)

Correlations

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL
X31	Pearson Correlation	1	-.189	-.005	.068	-.390*	-.187	.680
	Sig. (2-tailed)		.317	.978	.720	.033	.323	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30
X32	Pearson Correlation	-.189	1	.161	-.017	-.154	-.084	.399*
	Sig. (2-tailed)	.317		.394	.928	.416	.658	.029
	N	30	30	30	30	30	30	30
X33	Pearson Correlation	-.005	.161	1	.313	.095	-.582**	.479**
	Sig. (2-tailed)							
	N	30	30	30	30	30	30	30

		X31	X32	X33	X34	X35	X36	TOTAL
Sig. (2-tailed)		.978	.394		.092	.617	.001	.007
N		30	30	30	30	30	30	30
X34	Pearson Correlation	.068	-.017	.313	1	-.056	-.187	.561**
Sig. (2-tailed)		.720	.928	.092		.770	.323	.001
N		30	30	30	30	30	30	30
X35	Pearson Correlation	-.390*	-.154	.095	-.056	1	-.156	.801
Sig. (2-tailed)		.033	.416	.617	.770		.411	.026
N		30	30	30	30	30	30	30
X36	Pearson Correlation	-.187	-.084	-.582**	-.187	-.156	1	.756
Sig. (2-tailed)		.323	.658	.001	.323	.411		.009
N		30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.080	.399*	.479**	.561**	.201	.056	1
Sig. (2-tailed)		.674	.029	.007	.001	.286	.769	
N		30	30	30	30	30	30	30

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

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

Kinerja Karyawan (Y)

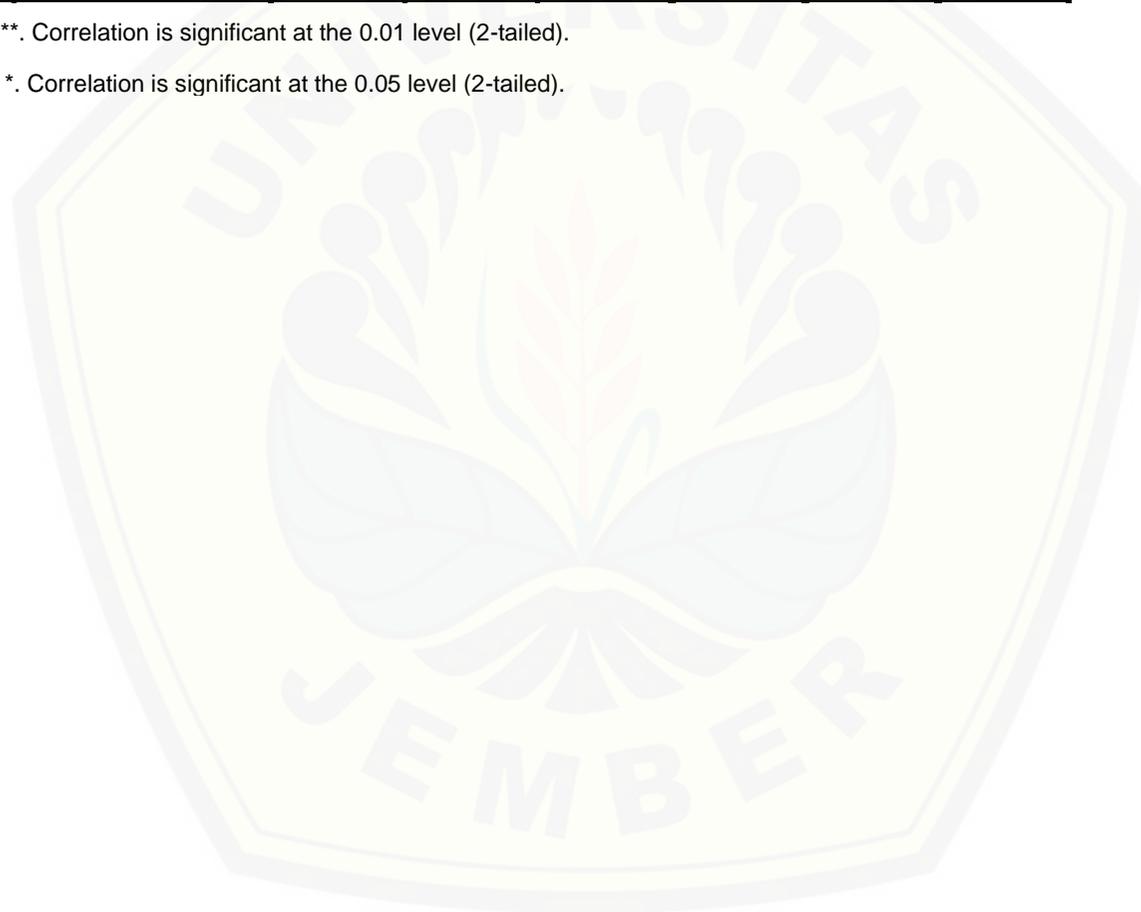
Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	-.194	.217	-.044	-.312	.644**
	Sig. (2-tailed)		.303	.250	.819	.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	-.194	1	-.247	-.067	-.175	.749
	Sig. (2-tailed)	.303		.189	.723	.354	.006
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	.217	-.247	1	.024	.015	.547**
	Sig. (2-tailed)	.250	.189		.901	.935	.002
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	-.044	-.067	.024	1	-.015	.432*
	Sig. (2-tailed)	.819	.723	.901		.938	.017
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	-.312	-.175	.015	-.015	1	.765
	Sig. (2-tailed)	.093	.354	.935	.938		.034
	N	30	30	30	30	30	30

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	TOTAL
TOTAL	Pearson Correlation	.644**	.049	.547**	.432*	.065	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.796	.002	.017	.734	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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



Uji Reliabilitas
Kemampuan Teknis (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.730	5

Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.611	7

Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.667	7

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.697	6

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	X3	Y
N		30	30	30	30
Normal Parameters ^a	Mean	18.80	25.97	27.93	22.93
	Std. Deviation	.664	.809	.828	.868
Most Extreme Differences	Absolute	.285	.250	.235	.197
	Positive	.248	.250	.235	.192
	Negative	-.285	-.216	-.199	-.197
Kolmogorov-Smirnov Z		1.561	1.371	1.285	1.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.057	.074	.193
a. Test distribution is Normal.					

Lampiran 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.917 ^a	.841	.822	.366

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.384	3	6.128	45.743	.000 ^a
	Residual	3.483	26	.134		
	Total	21.867	29			

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.721	2.327		.310	.759
	X1	.722	.180	.553	4.009	.000
	X2	1.344	.411	1.252	3.268	.003
	X3	.940	.374	.896	2.515	.018

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 7. Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.721	2.327		.310	.759		
	X1	.722	.180	.553	4.009	.000	.323	3.100
	X2	1.344	.411	1.252	3.268	.003	.242	3.936
	X3	.940	.374	.896	2.515	.018	.248	2.715

a. Dependent Variable: Y

Uji Heterokedastisitas
Uji gletser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.738E-16	2.327	.000	1.000
	X1	.000	.180	.000	1.000
	X2	.000	.411	.000	1.000
	X3	.000	.374	.000	1.000

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Lampiran 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.721	2.327		.310	.759
	X1	.722	.180	.553	4.009	.000
	X2	1.344	.411	1.252	3.268	.003
	X3	-.940	.374	-.896	-2.515	.018

a. Dependent Variable: Y

