



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UD. LINGGARJATI BARU JEMBER**

*The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Motivation on
Employee Performance of Employees Sole Proprietorship Linggarjati New
Jember*

SKRIPSI

Oleh:

MIDILES KOGOYA

NIM. 170810201266

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2022



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UD. LINGGARJATI BARU JEMBER**

*The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Motivation on
Employee Performance of Employees Sole Proprietorship Linggarjati New
Jember*

SKRIPSI

**Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember**

Oleh

**MIDILES KOGOYA
NIM 170810201266**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2022

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Midiles Kogoya
NIM : 170810201266
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD.
LINGGARJATI BARU JEMBER

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

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

Jember, 11 Desember 2022
Yang menyatakan,

MATERAI
10.00

Midiles Kogoya
NIM : 170810201266

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi :PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UD. LINGGARJATI BARU JEMBER
Nama Mahasiswa : Midiles Kogoya
NIM : 170810201266
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Disetujui Tanggal :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti K. Tobing, SE., M.Si.,
NIP.197401202000122001

Khanifatul Khusna, S.Sos., M.PSDM,
NIP.199103012022032008

Menyetujui,
Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA.
NIP. 196901142005011002

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. LINGGARJATI BARU
JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama Mahasiswa : Midiles Kogoya

NIM : 170810201266

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal : 21 Desember 2022
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna
memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Drs. Markus Apriono, M.M. / : (.....)
NIP. 195304031985031001

Anggota : Ariwan Joko Nusbantoro, S.E, M.M. / : (.....)
NIP. 1969100719990210001

PHOTO
4X 6

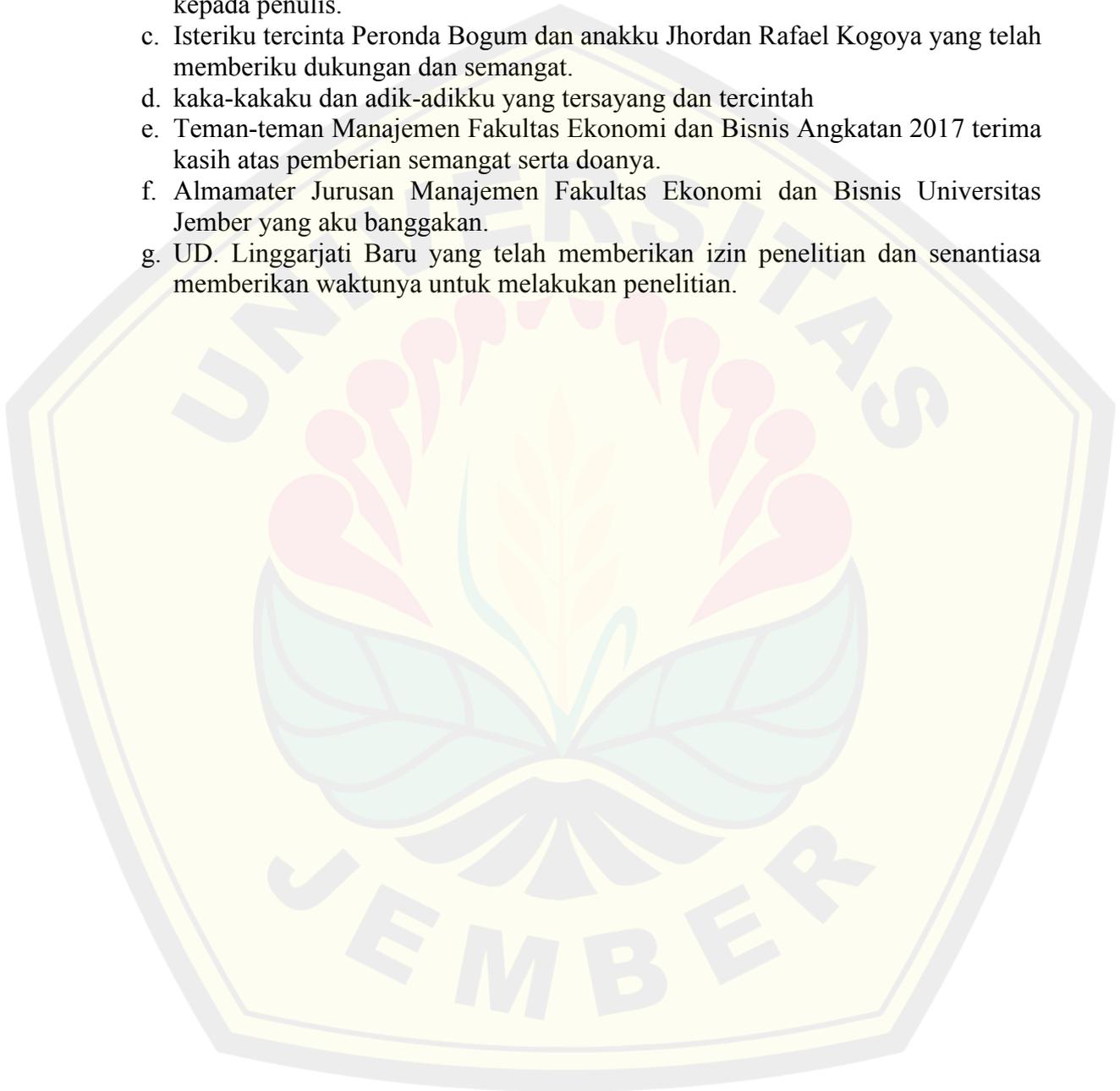
Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA..
NIP. 196610201990022001

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

- a. Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kasih-Nya untuk kemudahan pembuatan Skripsi ini.
- b. Orang tuaku, (Alm.) Bapak Dipan Kogoya dan Ibu Wetimina Tabo yang telah memberikan kasih sayang, doa, dan cinta kasihnya yang tidak pernah lelah kepada penulis.
- c. Isteriku tercinta Peronda Bogum dan anakku Jhordan Rafael Kogoya yang telah memberiku dukungan dan semangat.
- d. kaka-kakaku dan adik-adikku yang tersayang dan tercintah
- e. Teman-teman Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Angkatan 2017 terima kasih atas pemberian semangat serta doanya.
- f. Almamater Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang aku banggakan.
- g. UD. Linggarjati Baru yang telah memberikan izin penelitian dan senantiasa memberikan waktunya untuk melakukan penelitian.



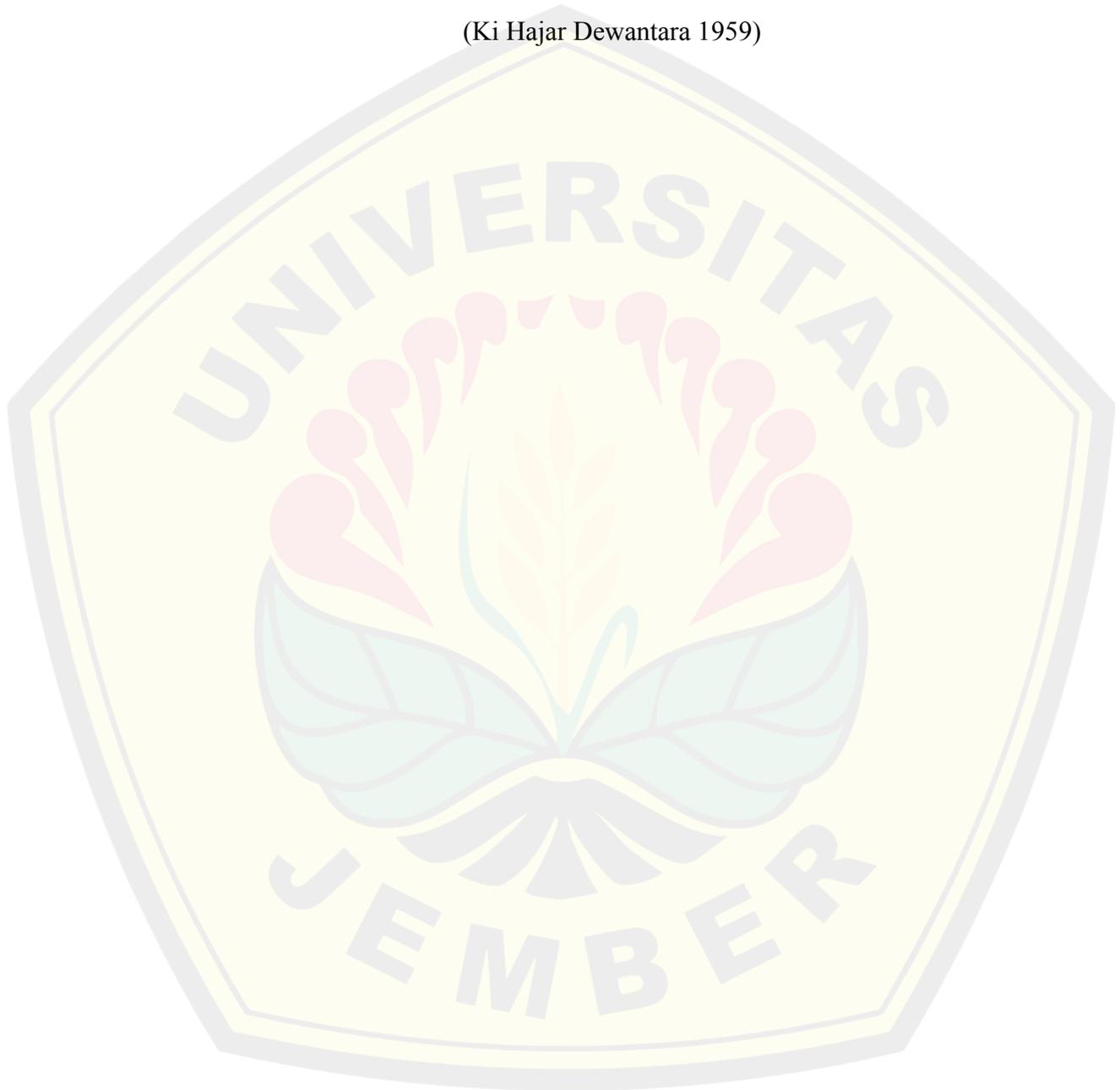
MOTTO

Orang yang berjalan maju dengan menangis sambil menabur benih, pasti pulang dengan sorak-sorai sambil membawa berkas-berkasnya.

(Mazmur 126: 6)

"Setiap orang menjadi guru, setiap rumah menjadi sekolah"

(Ki Hajar Dewantara 1959)



RINGKASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Linggarjati Baru Jember; Midiles Kogoya, 170810201266; 2022; 56; halaman; Program Studi manajemen; Fakultas Ekonomi dan Bisnis; Universitas Jember.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Persoalan yang mendasar terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengembangkan sumber daya manusia sehingga mampu menghadapi era yang sarat dengan kompetisi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan suatu variabel dengan variabel lain dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini dilakukan di UD Linggarjati Baru Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 40 orang. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil dari penelitian ini ada lingkungan kerja non fisik yang ada pada UD. Linggarjati Baru di Jember berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (2,318) > t_{tabel} (2.02619)$, artinya setiap peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja yang ada pada UD. Linggarjati Baru di Jember berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan $t_{hitung} (2,706) > t_{tabel} (2.02619)$, artinya setiap peningkatan dalam motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini diterima dan terbukti secara statistic.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Linggarjati Baru Jember. Disarankan agar UD Linggarjati dan menjaga dan meningkatkan pelayanan sesuai dengan kebutuhan konsumen.

SUMMARY

The Effect of Non-Physical Work Environment and Work Motivation on Employee Performance of Employees Sole Proprietorship Linggarjati New Jember; Midiles Kogoya, 170810201266; 2022; 56; page; Economics Study Program; Management; Faculty of Economics and Business; University of Jember.

Human resource management is a process of dealing with various problems within the scope of employees, workers, managers and other workers to be able to support the activities of an organization or company in order to achieve predetermined goals. The fundamental problem related to human resources is how to develop human resources so that they are able to face an era full of competition. This study aims to determine the Effect of Non-Physical Work Environment and Work Motivation on the Performance of the Linggarjati Baru Trading Business (UD) in Jember.

This research is categorized as explanatory research, namely research that explains the relationship of a variable with other variables and examines the relationship between several variables through hypothesis testing. This research was conducted at UD Linggarjati Baru Jember. The population in this study were 40 employees. The sample size in this study uses a saturated sample. Data analysis using Multiple Linear Regression analysis.

The results of this study are that there is a non-physical work environment at UD. Linggarjati Baru in Jember has an effect on employee performance as evidenced by $t_{count} (2.318) > t_{table} (2.02619)$, meaning that any increase in the non-physical work environment will be followed by an increase in employee performance. Work motivation in UD. Linggarjati Baru in Jember has an effect on employee performance as evidenced by $t_{count} (2.706) > t_{table} (2.02619)$, meaning that any increase in work motivation will be followed by an increase in employee performance. The hypothesis in this study is accepted and proven statistically.

The conclusion in this study is that there is an influence of the non-physical work environment and work motivation on the performance of UD employees. New Linggadjadi Jember. It is suggested that UD Linggarjati and maintain and improve services according to consumer needs.

PRAKATA

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas kasih-Nya sehingga terselesaikan Skripsi dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Linggarjati Baru Jember. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan akademis dalam rangka menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Isti Fadah, M.Si., CRA., CMA. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Sumani, S.E., M.Si., CRA. selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberikan ilmu, petunjuk, saran dan koreksi hingga terselesaikannya Skripsi ini.
4. Ibu Khanifatul Khusna S.Sos., M.PSDM, selaku Pembimbing II yang berkenan memberikan saran dan arahan dalam penyelesaian Skripsi ini.
5. Semangat untuk teman-teman seperjuangan jurusan manajemen terutama konsentrasi manajemen sumber daya manusia angkatan 2017.
6. Terima kasih untuk almamater Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
7. Seluruh pihak yang telah banyak membantu memberikan bantuan dan dorongan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, akan tetapi penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat dan memberikan pengetahuan tambahan bagi yang membacanya.

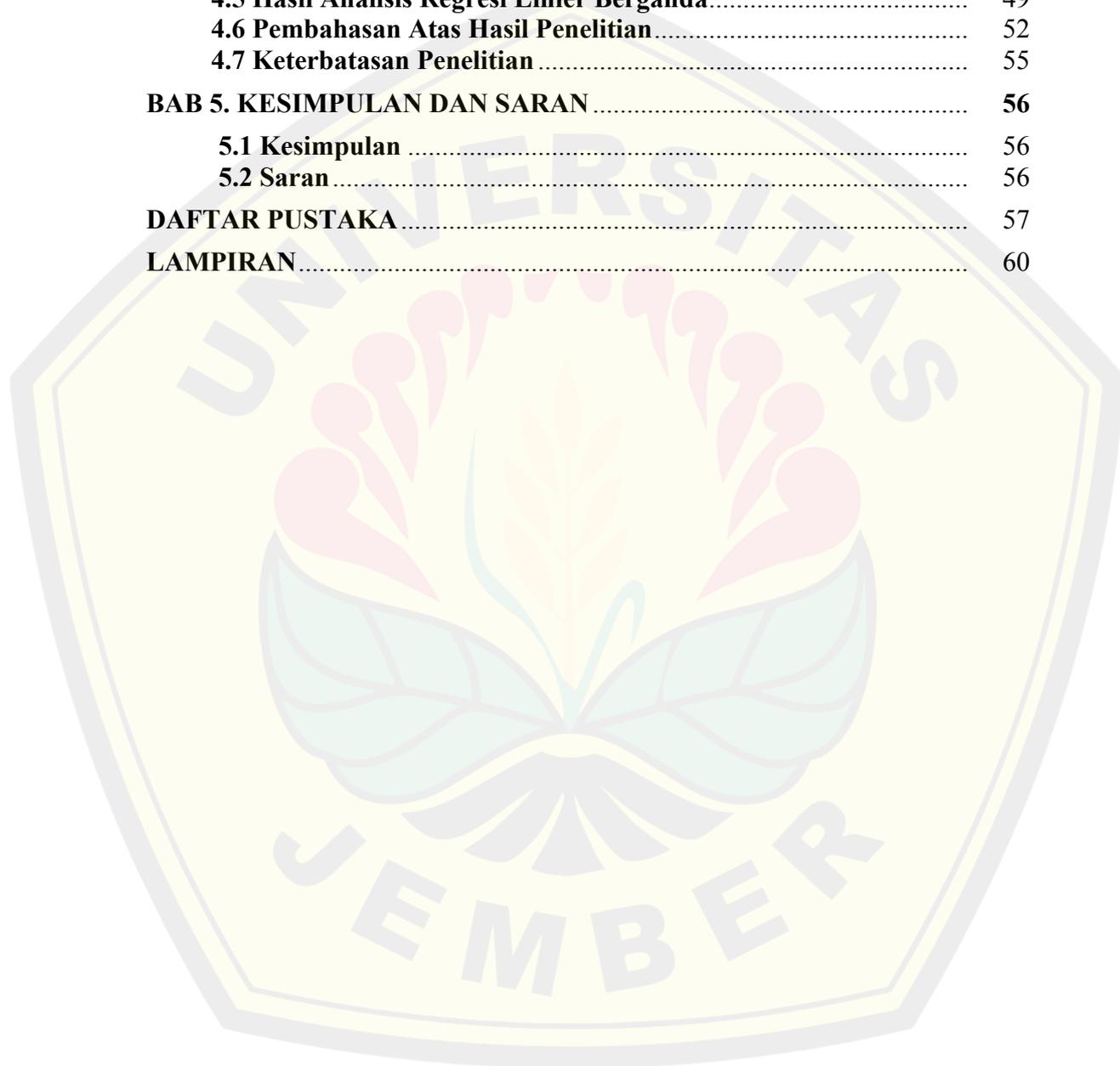
Jember, 11 Desember 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
HALAMAN PEMBIMBINGAN.....	vi
HALAMAN PENGESAHAN.....	vii
RINGKASAN	viii
<i>SUMMARY</i>	ix
PRAKATA.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan penelitian	7
1.4 Manfaat penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)	8
2.2 Lingkungan Kerja Non fisik.....	10
2.3 Motivasi Kerja	14
2.4 Kinerja Karyawan	16
2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	18
2.6 Kerangka Konseptual Penelitian	23
2.7 Pengembangan Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Rancangan Penelitian	26
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.3 Jenis dan Sumber Data	27
3.4 Identifikasi Variabel	28
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	28
3.6 Skala Pengukuran Variabel	31
3.7 Uji Instrumen.....	31
3.8 Uji Normalitas Data	32
3.9 Metode Analisis Data	33

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah	36
3.11 Kerangka Pemecahan Masalah	37
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Penelitian	38
4.2 Deskripsi Responden	42
4.3 Deskripsi Variabel	43
4.4 Uji Instrumen	48
4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	49
4.6 Pembahasan Atas Hasil Penelitian	52
4.7 Keterbatasan Penelitian	55
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	56
5.1 Kesimpulan	56
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	57
LAMPIRAN	60

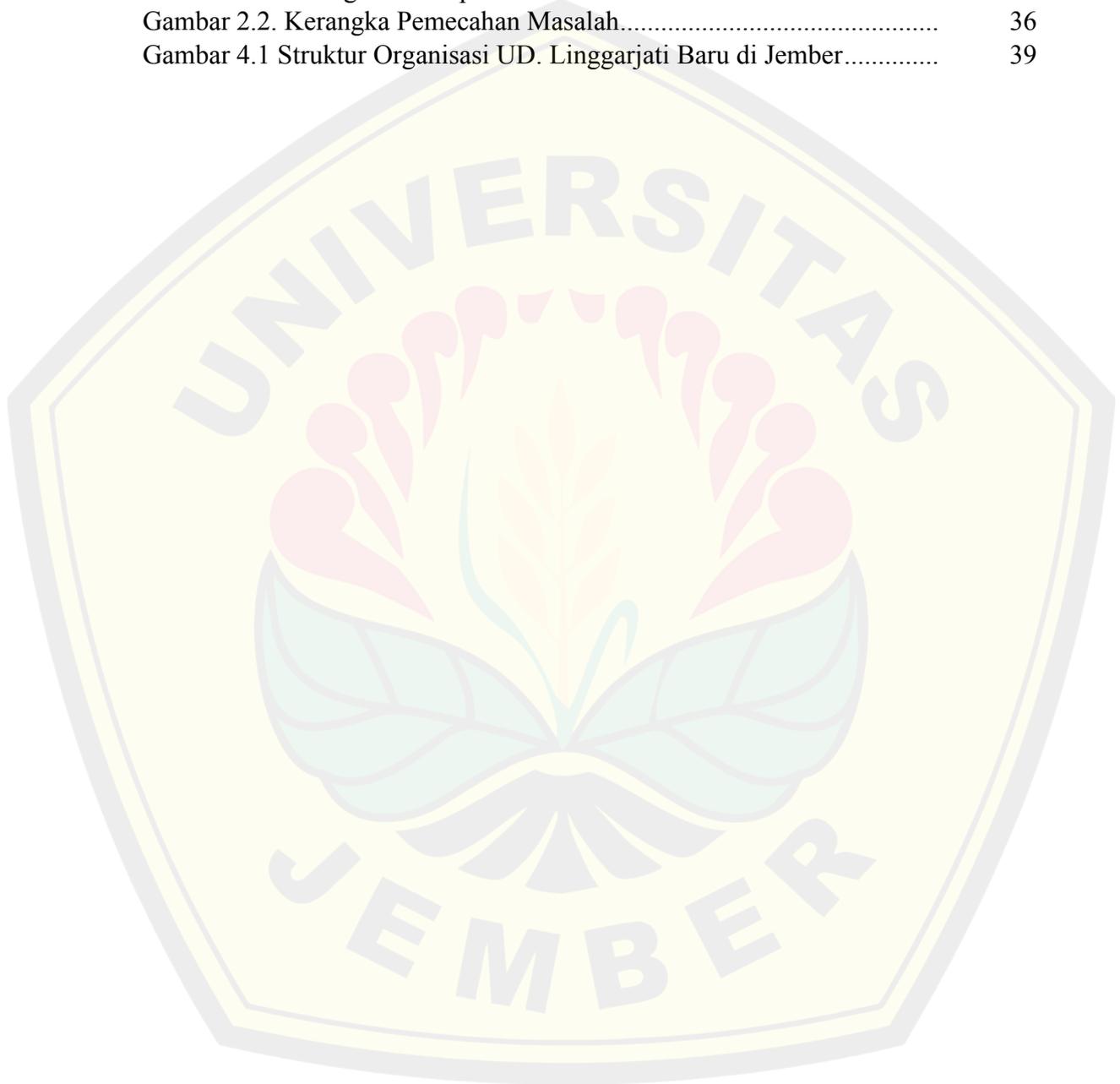


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu	19
Tabel 4.1 Distribusi Karyawan UD Linggar Jati Baru.....	41
Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden UD. Linggarjati Baru di Jember	42
Tabel 4.3 Tingkat Pendidikan Responden UD. Linggarjati Baru di Jember.....	42
Tabel 4.4 Karakteristik Lama kerja UD. Linggarjati Baru di Jember	43
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik	44
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi ..	45
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja karyawan.....	47
Tabel 4.8 Validitas Instrumen	48
Tabel 4.9 Reliabilitas	48
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Beganda	49
Tabel 4.11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	50
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Hiptesis (Uji T).....	51

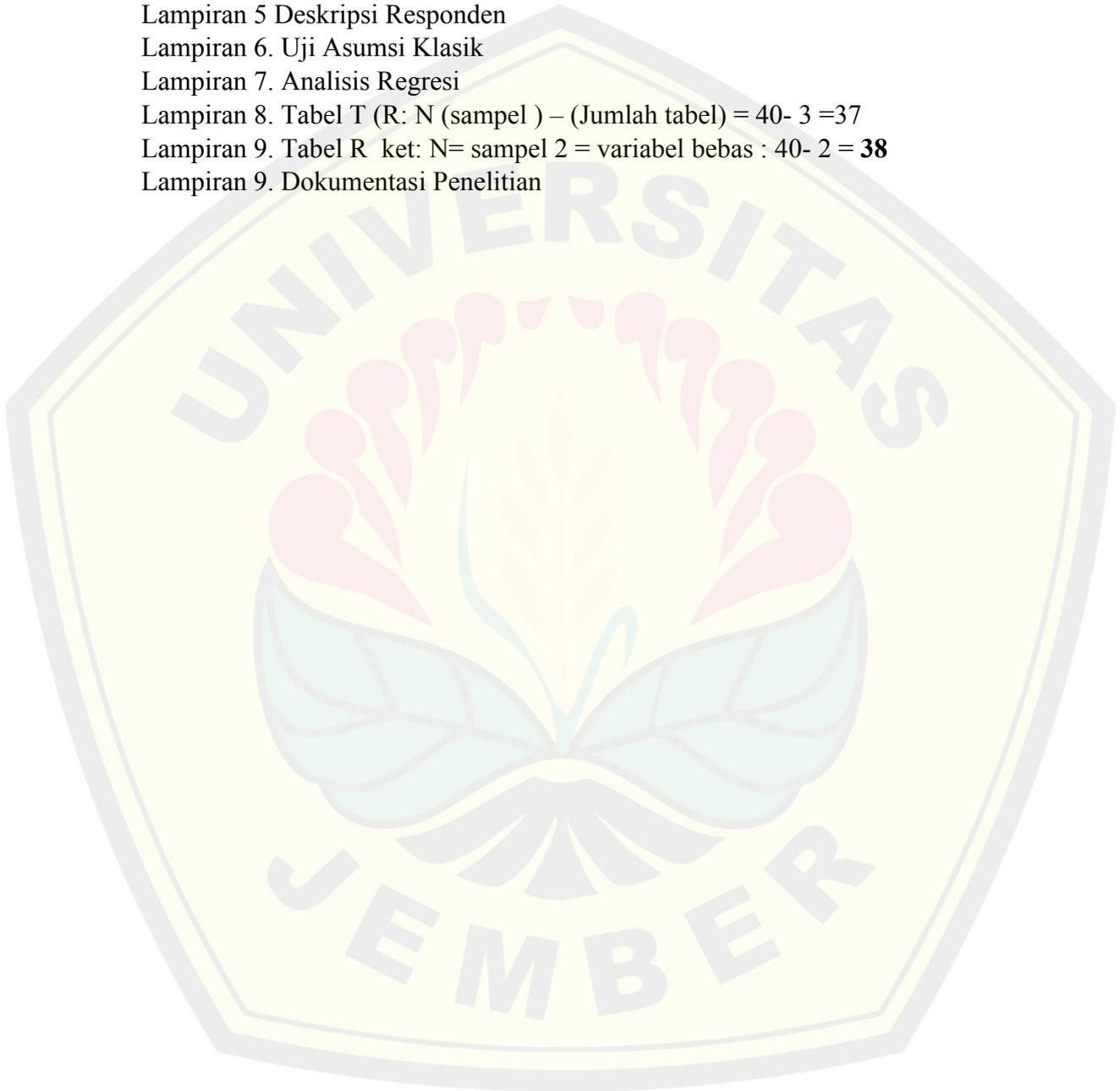
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Konseptual	31
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 2.2. Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Linggarjati Baru di Jember.....	39



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Tabulasi Data
- Lampiran 3. Data Tabulasi Variabel
- Lampiran 4. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Deskripsi Responden
- Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Analisis Regresi
- Lampiran 8. Tabel T (R: N (sampel) – (Jumlah tabel) = $40 - 3 = 37$)
- Lampiran 9. Tabel R ket: N= sampel 2 = variabel bebas : $40 - 2 = 38$
- Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian



BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia adalah aset yang paling terpenting dalam organisasi perusahaan, karena dengan adanya sumber daya manusia (SDM) maka organisasi dapat berdiri, dapat bekerja. SDM perlu ada aturan, konsep sebagai pedoman yaitu melalui seni manajemen, menurut Mary Parker Follett dalam bukunya Said (2017:4) Manajemen sebagai “*the art of getting done through people*”. Manajemen adalah seni dapat menjadikan arah dan tuntutan dalam realisasi serta implementasi organisasi yaitu dengan cara seni dalam proses kepemimpinan untuk orang lain, artinya manajemen adalah seni kualitas dan kreativitas seseorang yang dapat menciptakan dalam aktivitas kerja oleh pemimpin perusahaan, karyawan demi rencana-rencana bersama yang telah disepakati supaya bisa tercapai tujuan dan terget organisasi perusahaan. Manajemen yaitu: unsur manusia (*men*), benda atau barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi atau memengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) adalah berkerja secara individu, kelompok sebagai objek dan subjek organisasi, baik institusi dan perusahaan berfungsi aset yang harus memberikan materi teori dan praktik yaitu tentang pelatihan, pengembangan kamampuannya oleh karena itu sebuah organisasi harus mampu merekrut karyawan yang mempunyai kemampuan intelektual, terlatih di bidang atau sesuai kebutuhan organisasinya.

Menurut Siagian (2014:56) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah situasi yang sedang beriteraksi dan terus menerus memberikan siklus adaptasi perusahaan terhadap karyawan dan semua aspek akses perusahaan. Suatu lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dengan mudah untuk mencapai tujuan perusahaan, Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang

memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Menurut Sedarmayanti dalam Naldo (2020: 1) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, selanjutnya menurut Sedarmayanti (2013:27) Lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan kondisi yang turut memengaruhi berhubungan dengan kerja baik pemimpin perusahaan, wakil, anggota dan karyawan. Sedangkan dalam penelitian Martadinata (2016) menunjukkan bahwa lingkungan non fisik dan disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan karyawan memiliki kinerja yang efektif mampu menyelesaikan sesuai intruksi dari pemimpin. Peneliti Iran (2020) simpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan begitupun dengan variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin kerja secara uji F (Simultan) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sumanti dan Firmansyah (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja secara simultan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian Noorainy (2017) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja dan lingkungan non fisik terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi tidak disadari bahwa dalam lingkungan kerja fisik dan non fisik terdapat beberapa indikator masih kurang maksimal pada pelaksanaan pegawai. Sedangkan hasil penelitian Aminah (2021) tentang Fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta fasilitas kerja. Dari beberapa teori tersebut diatas menyatakan bahwa hubungan lingkungan kerja sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan bisa perhatikan secara komprehensif supaya perusahaan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja dapat meningkat dan lebih produktif.

Selain lingkungan kerja yang mendukung tinggi rendahnya kinerja tergantung dari berbagai faktor salah satu diantaranya adalah motivasi kerja. menurut Uhing (2019:363) motivasi kerja adalah situasi atau energi yang muncul

dan dapat mendorong diri yang terarah untuk mencapai perencanaan tujuan organisasi perusahaan. sehingga sangat penting sekali perusahaan atau organisasi harus mampu memberikan motivasi yang tinggi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan, penambahan gaji, serta bonus dan lebih demokratis dan adil dalam pembagian tugas dan tanggung jawab, hal ini adalah cara yang paling efektif, disiplin, tangguh dalam pemecahan masalah terutama hal ini juga pemimpin perusahaan atau manajer harus punya cacatan khusus dalam evaluasi motivasi kerja apakah meningkat atau menurun. Jadi motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong orang untuk tertarik, untuk memulai, dan menyelesaikan tindakan, atau yang secara langsung berkaitan dengan tulisan ini, mempelajari sesuatu dan belajar yang menimbulkan usaha dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Dengan adanya motivasi kerja yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikkan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut penelitian Olivia Theodora (2015:67) motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rosdiana (2017) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sentosa dan Riana (2018) hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai di dinas pendapatan Daerah Badung Mangusada. Setyadi, Nayati dan Nurtjahjono (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik. Selviana, Mey (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bianglala Konveksi Magetan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan motivasi kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan di industri konveksi Bianglala Magetan. Chandra, dan Vianita (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun terhadap kepuasan kerja, serta motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya didapatkan bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Prakoso, Astuti dan Ruhana (2014) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, Budiyanto dan Mirati (2015) hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. untuk variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Benny Setyadi (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Variabel Lingkungan Kerja Fisik terhadap Motivasi. Berarti penelitian ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

Menurut Gilbert dalam Notoatmodjo (2015:124) kinerja adalah apa yang sudah mengerjakan seorang karyawan maupun perusahaan sesuai dengan tujuan dan rencana- rencana yang telah berkonsep sebelumnya. Sedangkan menurut Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Afandi (2018:83) memaparkan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika dari teori kinerja diatas memberikan pemahaman bahwa kinerja adalah hasil yang dapat di peroleh oleh oleh indivindu, kelompok karena itu hasil akhir pencapaian dalam kerja dan

aktivitas operasional perusahaan.

Perusahaan UD. Linggarjati Baru Jember bergerak pada pelayanan jasa untuk menyediakan peralatan seperti kursi, meja, tenda kegunaannya untuk kepentingan acara pernikahan, acara birokrasi pemerintahan, kegiatan lembaga kampus, kegiatan agama atau kegiatan lain. Karyawan UD. Linggarjati Baru Jember banyak yang merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini dikarenakan aktivitas kerja yang padat dan tak kenal waktu, belum lagi lingkungan kerja yang cenderung tidak aman sehingga tidak jarang karyawan bekerja dengan setengah hati. Sehingga perlu untuk menumbuhkan motivasi diri sendiri agar terus bekerja dengan sepenuh hati sehingga dapat meningkatkan aktivitas bekerja.

UD. Linggarjati Baru Jember tidak menyediakan pembagian sistem penjadwalan jam kerja bagi karyawan sehingga setiap hari harus hadir di objek perusahaan guna menunggu antisipasi *orderan* dari konsumen atau pelanggan. keberadaan karyawan di UD. Linggarjati Baru Jember sifatnya *stand by* dari aspek persiapan barang dan kesiapan antara kelas bekerja. Urgensi lingkungan kerja non fisik ini juga terjadi pada saat komunikasi kerja, bila efektivitas komunikasi yang tidak tepat maka terjadi kesalahan bahkan juga bisa merugikan finansial operasional perusahaan maupun juga semangat kerja karyawan. Struktur organisasi antar atasan dan bawahannya tidak jelas hal ini dapat terlihat dalam tupoksi pekerjaan masing-masing kordinator dapat perlakukan pekerjaan yang sama, hal ini karena penyediaan jenis operasional perusahaan yang sama, maka di antara karyawan saling mengharapkan, contoh nyata bagian kor. tenda bisa kerja sama dengan bagian kor. Gudang ataupun kor. Dekorasi. Tentu hal ini bisa memicu kesalahan fatal dari aspek komunikasi, tanggun jawab dan kerja-kerja operasional perusahaan. Atasan atau pemimpin perusahaan jarang sekali ikut dan melihat langsung setiap pekerjaan karyawan terutama di luar area perusahaan pada saat persewahan dari konsumen dan pemasangan peralatan dari karyawan. Maka sulit memprediksikan semangat dan loyalitas kerja karyawan. Sistem kompensasi terhadap karyawan yang cenderung tidak adil antar atasan perusahaan, bawahan staff karyawan, bagian tekniksi, bagian admin serta bagian tenaga kerja kasar. Hal ini dapat menimbulkan diskriminasi antara golongan kelas pekerjaan. Jumlah

ruangan istirahat bagi karyawan juga sangat terbatas karena di area UD.Linggarjati Baru Jember sebagian besar di isi peralatan, sehingga karyawan dengan kondisi buruk dan tidak sehat bagi borongan dan harian sangat tersiksa dan melelahkan. sedangkan pemimpin perusahaan, staff, admin dan bagian keuangan berada di fasilitas ruangan lengkap, Kondisi ini akan sangat merugikan karyawan dalam bekerja karena karyawan bisa terganggu bagian kesehatan fisik dan mental serta bisa juga berdampak kecemburuan sosial antar karyawan, maupun atasan perusahaan linggarjati Baru Jember.

Lingkungan kerja non fisik yang tidak kondusif dan efektif ini pula yang menjadi salah satu pengaruh turunnya kinerja dan secara intrinsik bisa muncul rasa malas ini didapatkan karena karyawan tidak termotivasi dengan baik. Belum lagi pada bulan-bulan tertentu seperti juli-agustus dan akhir tahun UD. Linggarjati Baru Jember selalu kebanjiran *orderan* untuk melakukan acara pentas maupun pesta. Sehingga kerap kali karyawan akan kelelahan dikarenakan jadwal yang padat dan beban pekerjaan yang banyak. Hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak termotivasi untuk bekerja karena rasa lelah yang berlebihan. Dikarenakan motivasi yang kurang sehingga kinerja karyawan pun juga menurun.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti melihat betapa pentingnya Lingkungan Kerja non Fisik, Motivasi Kerja dalam rangka mewujudkan efektivitas kinerja karyawan, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember*”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan UD. Linggarjati Baru Di Jember
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UD. Linggarjati Baru di Jember

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja non fisik Terhadap Kinerja Karyawan Linggarjati Baru Jember
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Linggarjati Baru Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, dilihat secara praktis dan teoritis. Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan teori mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan dapat dijadikan masukan dalam operasional perusahaan dalam mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM).

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan dan referensi ilmu pengetahuan terkait pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi bagi kinerja karyawan dalam aspek lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk melakukan penelitian yang sama yaitu tentang Pengaruh lingkungan kerja non fisik, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai bahan pertimbangan, sehingga dapat memberikan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti selanjutnya.

BAB II . TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)

2.1.1 Pengertian

Berbagai istilah yang sering digunakan untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia, seperti, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, administrasi personalia (kepegawaian), dan hubungan industrial. Pergantian istilah dari manajemen personalia kepada manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi Amalia (2019:5). Menurut Gauzali dalam Kadarisman (2013:5) MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), agar keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Manajemen sumberdaya manusia sangat penting bagi perusahaan, Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana diawali dari sebuah perencanaan yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki manusia dimana nantinya akan dikembangkan, dan di peroleh sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas. Kemajuan suatu perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat yang maksimal. Menurut (Hasibuan, 2019:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi/perusahaan, Yuli (2005:15).

2.1.2 Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi pokok MSDM (Fungsi Manajemen) antara lain:

1. Fungsi Perencanaan

Adalah Melakukan fungsi pekerjaan yang harus di kerjakan di dalam tahap perencanaan yang di perlukan, penyediaan dan proses internalisasi dalam merawat SDM itu sendiri.

2. Fungsi Pengorganisasian

Mengatur sebuah kumpulan dengan mengambar susunan dan relasi lewat tugas dan tanggung jawab oleh kekuatan kerja yang harus siapkan.

3. Fungsi Pengarahan

Membuat susunan yang memotivasi untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

4. Fungsi Pengendalian

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengatur sumber dayanya termasuk sumber daya manusia (Hefniy & Fairus, 2019:65). Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Untuk mencapai kebermaknaan sumber daya manusia yang optimal, maka diperlukan manajemen dengan tujuan yang jelas. Tujuan manajemen dapat dilihat dari tingkat yang paling rendah, yaitu:

1. Tujuan personal (*Personal Objective*)

Tujuan personal yaitu membantu sumber daya manusia untuk mencapai tujuan diri atau individunya.

2. Tujuan Fungsional (*Functional Objective*)

Tujuan fungsional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang memelihara kontribusi bagian-bagian dalam organisasi agar sumber daya manusia pada bagian-bagian itu dapat menjalankan tugas secara optimal.

3. Tujuan Organisasional (*Organizational Objective*)

Tujuan organisasional manajemen sumber daya manusia adalah tujuan yang terkait dengan ke efektivitas organisasi. Tujuan organisasional ini tercermin dari pencapaian kinerja dan produktivitas organisasi.

4. Tujuan Masyarakat (*Society Objective*)

Tujuan masyarakat adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tantangan yang timbul di masyarakat, sehingga organisasi diharapkan dapat memberi manfaat atau keuntungan bagi masyarakat.

2.2 Lingkungan Kerja Non fisik

2.2.1 Pengertian

Setiap aktivitas manusia tidak terlepas dari lingkungan kerja baik dari aspek fisik dan non fisik, maka secara otomatis selalu berjalan beriringan dengan demikian Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Trias Fenanti (2015: 22- 33) Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan dimana para karyawan bekerja secara internal dan eksternal terdapat interaksi sosial berupa relasi kerja. Hubungan relasi dapat terjadi secara otomatis bawahan terhadap atasan maupun sesama bawahan dalam semangat usaha untuk meningkatkan kerja sama yang intim dan selaras sebagai sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, artinya lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia, lingkungan kerja sosial ini lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan yang akan melahirkan secara psikis dan psikologis pada aktivitas lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja. Adapun aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan adalah struktur kerja, tanggung

jawab, perhatian dan dukungan pimpinan, kerja sama antar kelompok, dan kelancaran komunikasi. Menurut Sedarmayanti dalam Utami (2021: 6) 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.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja Non Fisik

Sedarmayanti (2017:21), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa senang, ikhlas, ini dapat memengaruhi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bersemangat, sehingga karyawan dapat bekerja lebih konsisten, disiplin pada rancangan sistem kerja operasional perusahaan. Kedua lingkungan kerja tersebut baik lingkungan kerja fisik dan non fisik penting untuk diperhatikan.

1. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik yang berada di sekitar karyawan dan memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan. Adapun Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik seperti: Penerangan/pencahayaan di tempat kerja, Temperatur suhu di tempat kerja, Kelembaban, Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, Kebisingan di Tempat Kerja, Bau-bauan di Tempat Kerja, Tata Warna di Tempat Kerja, Dekorasi di Tempat Kerja, Musik di Tempat Kerja, Kebersihan Ruang Kerja, Keamanan di Tempat Kerja.
2. Menurut Sedarmayanti (2017:26), 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. Pendapat lain muncul mengenai lingkungan kerja non fisik dan serupa dengan pendapat Sedarmayanti di atas yaitu diungkapkan oleh Nitisemito (2014:171-173), perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki jabatan yang sama di perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non

fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan hubungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja non fisik merupakan komunikasi antara atasan dan bawahan. Atasan dalam hal ini bertugas membuat rencana atau *planning* untuk mencapai apa yang diharapkan oleh perusahaan, sedangkan bawahan bertugas untuk menjalankan apa yang telah direncanakan oleh atasan dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika keduanya tidak ada komunikasi maka tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Lingkungan Kerja Non fisik

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja Non fisik adalah: Faktor-faktor penentu lingkungan kerja non fisik Menurut Wursanto (2009) dalam Riani (2019:33) berpendapat bahwa ada beberapa faktor penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan dalam lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1. Pengawasan yang dilakukan secara kontinu dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.
2. Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi.
3. Sistem pemberian imbalan (baik gaji maupun perangsang lain) yang menarik.
4. Perlakuan dengan baik, manusiawi, tidak disamakan dengan robot atau mesin, kesempatan untuk mengembangkan karir semaksimal mungkin sesuai dengan batas kemampuan masing-masing anggota.
5. Ada rasa aman dari para anggota, baik didalam dinas maupun diluar dinas.
6. Hubungan berlangsung secara serasi, lebih bersifat informal, penuh kekeluargaan.
7. Para anggota mendapat perlakuan secara adil dan semua aktivitas operasional harus sejalan secara transparan, akuntabilitas.

2.2.3 Indikator Lingkungan Kerja Non fisik

Ada beberapa indikator lingkungan kerja non fisik dimana suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan

gairah kerja para karyawan. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Banyak faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:30), Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan antara lain:

1. Struktur kerja

Struktur kerja merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2. Tanggung jawab kerja

Tanggung jawab kerja merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatannya yang disengaja maupun tidak sengaja. Tanggung jawab juga merupakan kesadaran akan kewajibannya dalam suatu pekerjaan atau tugas yang sedang dipegangnya.

3. Perhatian dan dukungan pemimpin

Perhatian dan dukungan pemimpin dalam arti lingkungan kerja yaitu sikap yang diberikan oleh pemimpin terhadap bawahannya sebagai perwujudan rasa peduli atau simpati terhadap kinerja karyawannya sebagai bentuk apresiasi.

4. Kerja sama antar kelompok

Kerja sama antar kelompok merupakan pekerjaan yang biasanya dikerjakan oleh individu tetapi juga dikerjakan secara bersamaan oleh dua orang atau lebih dengan tujuan agar pekerjaan tersebut menjadi lebih ringan. Karena sejatinya manusia adalah makhluk sosial yang mana tidak bisa hidup tanpa bantuan manusia lainnya.

5. Kelancaran komunikasi

Kelancaran komunikasi dalam lingkungan kerja yaitu saling mengkoordinasi antaran pekerjaan satu dengan yang lainnya. Baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian

Motivasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan menjadi ukuran atau patokan atas maksimal tidaknya dia bekerja. Hafidzi dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012:312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi, Setiawan (2015).

2.3.2 Alasan-Alasan Terbentuknya Motivasi

Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Terdapat tiga macam kebutuhan manusia, Rianto (2018:77) yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)

Motif kebutuhan akan prestasi ini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*).

Setiap orang pasti menginginkan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan tempat kerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan merasakan kemajuan, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*)

Merupakan daya penggerak dalam upaya mencapai suatu kekuasaan

2.3.3 Indikator Motivasi kerja

Menurut Siagian (2019:138), terdapat 8 indikator motivasi kerja yaitu:

1. Daya pendorong semacam naluri

Berupa suatu dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam berperilaku guna mencapai tujuan. Namun, cara-cara yang digunakan berbeda-beda dari tiap-tiap individu menurut latar belakang kebudayaannya masing-masing.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi/terpengaruh dari luar (orang lain atau lingkungan). Kemauan mengindikasikan adanya reaksi tertentu sebagai akibat adanya tawaran dari orang lain.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan permintaan tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

4. Membentuk keahlian proses penciptaan atau pembetukkan

Proses mengubah kemahiran seseorang dalam suatu bidang ilmu tertentu.

5. Membentuk keterampilan

Kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Membentuk keterampilan bukan hanya mencakup gerakan motoriknya saja, melainkan juga pada penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Seseorang yang mampu menggunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil dan sesuai kebutuhan perusahaan.

6. Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik berupa hak dan kewajiban ataupun kekuasaan. Tanggung jawab diartikan secara umum sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

7. Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Misalnya dalam bidang kerja, Anda akan diberikan tugas-tugas yang harus diselesaikan.

8. Tujuan

Merujuk pada pernyataan tentang keadaan yang diinginkan di mana perusahaan bermaksud untuk mewujudkannya dan sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai produktivitas akan mencapai harapan dan tujuan seseorang.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegara (2017:45) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Menurut Jufrizen (2018:112) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya

berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:6) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Selanjutnya menurut Samsuddin (2018:8) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan.

Dari pengertian berupa pendapat atau definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai secara kuantitas dan kualitas merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan (*opportunity*). Dengan demikian kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan.

Menurut Kasmir (2016:185), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.4.2 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:189) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas (Mutu)
2. Kuantitas (Jumlah)
3. Waktu (Jangka waktu)
4. Penekanan Biaya Pengawasan
5. Hubungan antar Karyawan

Mangkunegara (2014:09). Menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi diatas indikator kinerjanya adalah:

1. Kualitas, yaitu mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas, yaitu banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
3. Pelaksanaan tugas, yaitu kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab, yaitu suatu akibat lebih dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Menurut Mangkunegara (2015:99) indikator kinerja merupakan sesuatu yang nantinya akan diukur, adapun indikatornya yaitu:

1. Mutu kerja: keahlian menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.
2. Nilai/kuantitas kerja: keahlian dalam menghasilkan jumlah output sesuai standar ketetapan perusahaan.
3. Kesanggupan kerja: mengikuti aturan dalam bekerja.
4. Sikap: ungkapan evaluatif terhadap suatu objek ataupun peristiwa yang terjadi.

2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan sebuah acuan bagi peneliti dalam mengkaji sebuah penelitian. Fungsi utama dari penelitian terdahulu adalah memberikan landasan dan acuan kerangka berfikir untuk mengkaji suatu masalah yang menjadi saran dari suatu penelitian yang relevan. Peneliti terdahulu yang akan di gunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Eldaa Cintia & Alini Gilang. Sh., Mm (2016)	X: Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Y: Kinerja Karyawan I	regresi linier berganda SPSS	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, baik secara parsial maupun simultan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada KPPN Bandung I.
2.	Fitria Noorainy (2017)	X: Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Y: Kinerja Pegawai	Analisis validitas, realibilitas, koefisien korelasi product moment, uji hipotesis (uji signifikansi/uji t), dan koefisien determinasi	uji pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran, namun tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pelaksanaannya terdapat beberapa indikator yang dianggap masih kurang maksimal yaitu mengenai pegawai menjelaskan tahapan-tahapan program sesuai dengan petunjuk pelaksanaan
3	Adiati Puspa Irani (2020)	Lingkungan Kerja Non Fisik (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi program.	Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,043 Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,003 Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Emas Kresno Kota Tegal berarti Kinerja Karyawan dapat dijelaskan dengan variabel lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja
No	Nama	Variabel-	Metode Analisis	Hasil Penelitian

Peneliti (Tahun)	variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4 Trias Fenanti (2015)	X1 : Variabel (Lingkungan Kerja Non Fisik) X2 : Variabel (Motivasi Kerja) Y : Variabel (Kepuasan Kerja Guru)	Analisis regresi berganda.	Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dengan variabel kepuasan kerja guru. Hal ini bisa dilihat nilai koefisien regresi sebesar 0,545, Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja dengan variabel kepuasan kerja guru. Ada hubungan positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap variabel kepuasan kerja guru.
5 Dewi Sulistyowati (2020)	Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) Yang Dimediasi Oleh Variabel Lingkungan Kerja Nonfisik (X2) Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y).	teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan bantuan SPSS (Statistical Package for Social Sciences).	variabel lingkungan kerja fisik (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai koefisien, berdasarkan hasil uji korelasi parsial variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y karena dimediasi variabel lingkungan kerja nonfisik (X2).
6 Rio Naldo (2020)	Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Dan Kepuasan Kerja (X3)	analisis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS 25.	berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y). Melalui uji F diketahui bahwa secara bersama-sama variabel dependen berpengaruh terhadap variabel independen. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja yang disebut sebagai Variabel Independen. Sedangkan 33% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

No	Nama	Variabel-	Metode Analisis	Hasil Penelitian
-----------	-------------	------------------	------------------------	-------------------------

Peneliti (Tahun)	variabel Penelitian		
7 Aminah (2021)	Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas dan uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R ²), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan uji F dengan bantuan software statistik SPSS 25.	fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta fasilitas kerja, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8 Rizky Pradana (2015)	Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Dengan Satu Variabel Dependen Yaitu Kinerja Karyawan.	meliputi uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, serta koefisien determinasi.	uji hasil uji – t dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan Bank Indonesia Kota Semarang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan lingkungan kerja non fisik

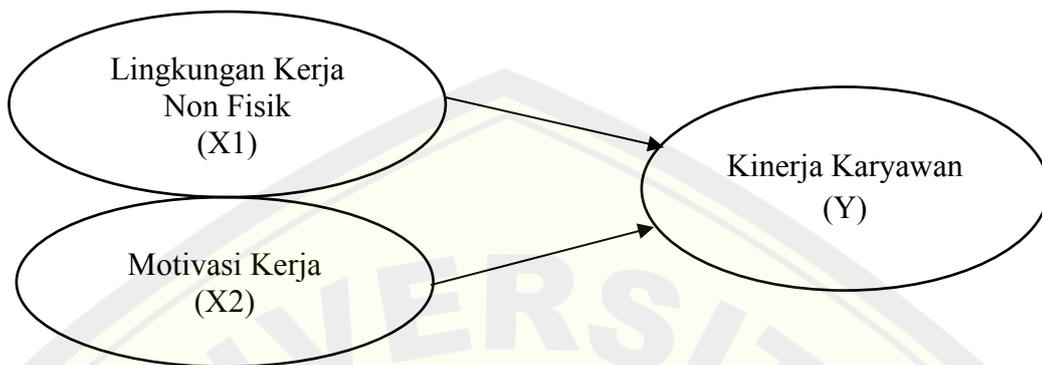
No	Nama	Variabel-	Metode Analisis	Hasil Penelitian
-----------	-------------	------------------	------------------------	-------------------------

	Peneliti (Tahun)	variabel Penelitian		
9	Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini, Sudarwadi (2018)	Lingkungan Kerja Fisik (X1) Lingkungan Kerja Fisik Non Fisik (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis data menggunakan regresi linier berganda, uji R, uji t, dan uji F.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dan hasil uji t pada variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, Secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
10	Christo Ade (2014)	Lingkungan kerja fisik (X1) dan Lingkungan non fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	regresi berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t	Hasil penelitian Menunjukkan Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan .Secara parsial, Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh dominan.

Sumber Data: Eldaa Cintia & Alini Gilang. Sh.,Mm (2016), Fitria Noorainy (2017), Adiati Puspa Irani (2020), Trias Fenanti (2015), Dewi Sulistyowati (2020), Rio Naldo (2020), Aminah (2021), Rizky Pradana (2015), Dewi Fitriani, Nurlaela, Dirarini, Sudarwadi (2018), Christo Ade (2014).

2.6 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual merupakan hubungan logis dari landasan teori. Kerangka konseptual menunjukkan hubungan antara variabel dalam penelitian, maka dalam penelitian ini kerangka konseptual pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.7 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah yang harus di uji kebenarannya. Hipotesis dapat menghubungkan dari teori yang relevan dengan fakta yang ada atau dengan kenyataan teori yang relevan (Sukardi, 2011:41). Kemudian hipotesis di lihat dari kategori rumusnya menjadi di bagi dua yaitu Hipotesis Nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya hubungan dan Hipotesis Alternatif (H_a) menyatakan adanya hubungan (Sugiyono, 2011:64). Hipotesis dalam penelitian ini antara lain:

2.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013:56) menjelaskan Pada dasarnya setiap individu dari suatu organisasi memiliki keinginan dapat bekerja dengan suasana lingkungan kerja yang nyaman agar merasa betah sehingga mampu menciptakan hasil kerja yang optimal. Lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kerja dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja fisik yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat

menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan.

Menurut penelitian Eldaa Cintia & Alini (2016) lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama karyawan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Fitria Noorainy (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas hipotesis pertama pada penelitian ini sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember

2.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Robbin dan Judge (2016:127) menyatakan bahwa memotivasi para pekerja merupakan salah satu aspek terpenting dan yang paling menantang dari aspek manajemen. Motivasi bukan hanya mengenai kerja keras, motivasi juga mencerminkan sudut pandang karyawan mengenai kemampuannya. Cobalah menilai sendiri mengenai kepercayaan diri terhadap kemampuan untuk meraih keberhasilan.

Menurut penelitian Heri & Djudi (2018) Diharapkan pihak LPP RRI Stasiun Malang dapat memperbaiki, mempertahankan serta meningkatkan prinsip dan program kerja terhadap motivasi kerja karyawan, karena variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lilis & Wisnu (2020) lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Berdasarkan uraian diatas

hipotesis kedua pada penelitian ini sebagai berikut:

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember



BAB III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017: 6). Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

3.2 Objek Penelitian

Dalam penulisan penelitian skripsi ini penulis melakukan penelitian Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember. Alamat: Jl. Karimata No.101, Gumuk Kerang, Sumpersari, Kec. Sumpersari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68121, sebagaimana sebelumnya saya uraikan kinerja karyawan yang menjadi fokus pusat dari pihak-pihak yang terkait, sehingga peneliti akan menelusuri dan meneliti.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Pada penelitian ini akan fokus pada objek maupun subjek yang menjadi ketertarikan tentang lingkungan kerja non fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember. Berdasarkan riset sebelumnya populasi pada penelitian ini sebanyak 40 orang yang bekerja di Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

3.3.2 Sampel

sampel yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016:81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Non-probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018:82). Selanjutnya menggunakan teknik sampel jenuh atau sampel sensus. Teknik sensus atau sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2018: 96). Sehingga sampel dalam penelitian sebanyak 40 orang responden yaitu seluruh karyawan UD. Linggarjati Baru Jember.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Data pada penelitian ini berjenis *cross section* dimana datanya diambil pada satu periode/waktu tertentu. Data yang diambil merupakan data kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:23). Sumber data adalah uraian tentang hasil yang akan diperolehnya data penelitian. Menurut Purwanto (2007:20) cara memperoleh data di bagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Data Primer

Data primer diperoleh dari hasil jawaban sampel atas pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian dari kuisisioner dan angket secara langsung kepada karyawan di Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang di peroleh melalui penelitian terdahulu yang di lakukan oleh pihak lain. Maka penelitian ini mengambil data di UD. linggarjati Baru dalam hal ini melalui kepala bagian staff SDM atau personalia sebagai pendukung lainnya untuk mengetahui kinerja karyawan di perusahaan terkait .

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang diuji dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen merupakan variabel bebas. Menurut Sugiyono (2019:61) variabel independen adalah variabel-variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), Variabel independen (X) dalam penelitian ini ada dua, yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik (X1), Motivasi kerja (X2).
2. Variabel Dependen yaitu variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel Independen. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2016:40). Variabel Dependen (Y) dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (XI)

Menurut sedarmayanti dalam Astadi dan Vidi (2015: 176) Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya. Indikator yang digunakan dalam variabel ini adalah sebagai berikut:

- a. Struktur kerja

Karyawan dapat memahami struktur kerja dan garis kordinasi pada perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

- b. Tanggung jawab kerja

Bentuk kesadaran adanya beban tugas yang harus di selesaikan secara individu dan kerja sama kelompok karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember dalam melaksanakan pekerjaannya.

- c. Perhatian dan dukungan pemimpin

Adanya karyawan yang mendapatkan bantuan khusus dari atasannya dalam bentuk material maupun nasehat dalam bekerja sehingga dapat menambah rasa antusias pada karyawan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

d. Kerja sama antar kelompok

Sebuah pekerjaan akan lebih ringan apabila dikerjakan secara kolektif, dan sesuai dengan kebutuhan operasional pekerjaan yang secara kontinuitas pada perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

e. Kelancaran komunikasi

Adanya interaksi yang baik dan beretika antar karyawan baik koordinasi dengan pemimpin ataupun koordinasi sesama karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah proses UD. Linggarjati Baru Jember mengenai kekuatan, arah, dan ketentuan, seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan di Perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini adalah:

a. Daya pendorong semacam naluri

Karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember munculnya gerakan seseorang secara internal maupun eksternal agar mampu berperilaku secara tepat dalam mencapai tujuan .

b. Kemauan

Karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember mendapatkan semangat melakukan pekerjaan pengaruh dari luar dan dari dalam diri dan Kemauan ini menjadi bentuk reaksi akibat adanya tawaran pihak lain.

c. Kerelaan

Karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru. Suatu bentuk setuju tanpa permintaan orang lain agar dirinya membantu sesama rekan kerja maupun atas kerja tersebut tanpa merasa adanya keterpaksaan (ikhlas).

- d. Membentuk keahlian proses penciptaan atau pembentukan Karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru. Membentuk keahlian menjadi suatu bentuk proses dari penciptaan atau pembentukan. Keahlian memang tidak bisa langsung dapat dimiliki seseorang. Jika sudah dimiliki, juga harus terus diasah agar semakin kuat dan terampil. Namun sebelum itu, perlu proses membentuk keahlian terlebih dulu agar mendapatkan kemampuan dalam suatu bidang ilmu tertentu.
- e. Membentuk keterampilan Kemampuan seseorang dalam melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi tertentu yang diminta perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru.
- f. Tanggung jawab Kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu yang telah ditetapkan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru.
- g. Kewajiban Segala sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepada karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru
- h. Tujuan Karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru termotivasi untuk melaksanakan keadaan yang diinginkan.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan UD. Linggarjati Baru Jember dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. indikator kinerja antara lain:

- a. Mutu kerja Keahlian secara kualitas dari karyawan perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan.

b. Nilai/kuantitas kerja

Keahlian karyawan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember dalam menghasilkan jumlah *output* sesuai standar ketetapan yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Kesanggupan kerja

Segala bentuk kesiapan dan ketaatan karyawan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember dalam mengikuti aturan kerja perusahaan.

d. Sikap

Suatu tindakan ungkapan evaluatif terhadap suatu objek ataupun peristiwa yang terjadi pada perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember.

3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2016: 15). Pengukuran skala *likert* terdiri dari 5 kategori jawaban dan setiap jawaban tersebut akan diberi skor sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
2. Jawaban Tidak Setuju (TS) : Skor 2
3. Jawaban Cukup Setuju (CS) : Skor 3
4. Jawaban Setuju (S) : Skor 4
5. Jawaban Sangat Setuju (SS) : Skor 5

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner tersebut sudah betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur Ghozali, (2013:45). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara

mengkorelasi tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%, dengan menggunakan rumus Priyatno (2010:70):

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

Keterangan:

- r = Koefisien korelasi
- X = Skor pertanyaan
- Y = Skor total
- n = Jumlah sampel

Sebuah variabel dapat dikatakan valid apabila:

1. r hitung $<$ r tabel maka instrumen tidak valid sedangkan apabila
2. r hitung \geq r tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 valid Ghazali (2013:47).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk Ghazali (2013:41). Menurut Ghazali (2013:47) untuk menguji realibilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha* (α). Pengujian penelitian menggunakan reabilitas metode *alpha* (α) yang digunakan dalam metode *Crobanch Alpha* yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan;

- α = Koefisien reliabilitas
- r = Koefisien rata-rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.9 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini adalah normalitas data *kolmogrov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian yaitu jika signifikan $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikan $< 0,05$

maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Semua variabel menggunakan skala ordinal. Skala ordinal menurut Sugiyono (2016:7) adalah skala pengukuran yang tidak hanya menyatakan kategori, tetapi juga menyatakan peringkat *construct* yang diukur dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa nilai pada jawaban.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka skala yang di gunakan ialah skala ordinal dengan tujuan untuk memberikan informasi berupa suatu nilai pada jawaban. Variabel-variabel tersebut diukur dengan instrument pengukur dalam bentuk angket atau kuisisioner berskala ordinal yang memenuhi pernyataan-pernyataan tipe *rating scale* sesuai dengan skala *likert* yang digunakan. Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut Sugiyono (2016:277):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel kinerja
- X1 : Variabel lingkungan kerja non fisik
- X2 : Variabel motivasi kerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)
- e : Kesalahan Pengganggu

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi ketika melakukan analisis linier berganda. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum yang

berarti model regresi tidak mengandung masalah. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas

Ghazali (2013:91) menyatakan bahwa uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel – variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas / variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara variabel bebasnya sama dengan nol. Untuk mengukur ada tidaknya multikolinieritas 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.

2. Uji Heteroskedastisitas

Ghazali (2013:105) menyatakan bahwa uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan metode Glejser, yaitu dengan meregresi semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika nilai signifikansi antara variabel bebas dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3.10.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ini terdapat hubungan secara parsial antara variabel X dan Y. Proses pengujian sebagai berikut (Prayitno, 2010: 142):

$$t = \frac{b_i}{\text{Se}(b_i)}$$

Keterangan :

t = Test signifikan dengan angka korelasi

bi = Koefisien regresi

Se (bi) = standart error dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t sebagai berikut:

1. H₀: bi = 0, I = 1,2,

H₀ diterima dan H_a ditolak, tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

2. H_a: bi ≠ 0, I = 1,2,

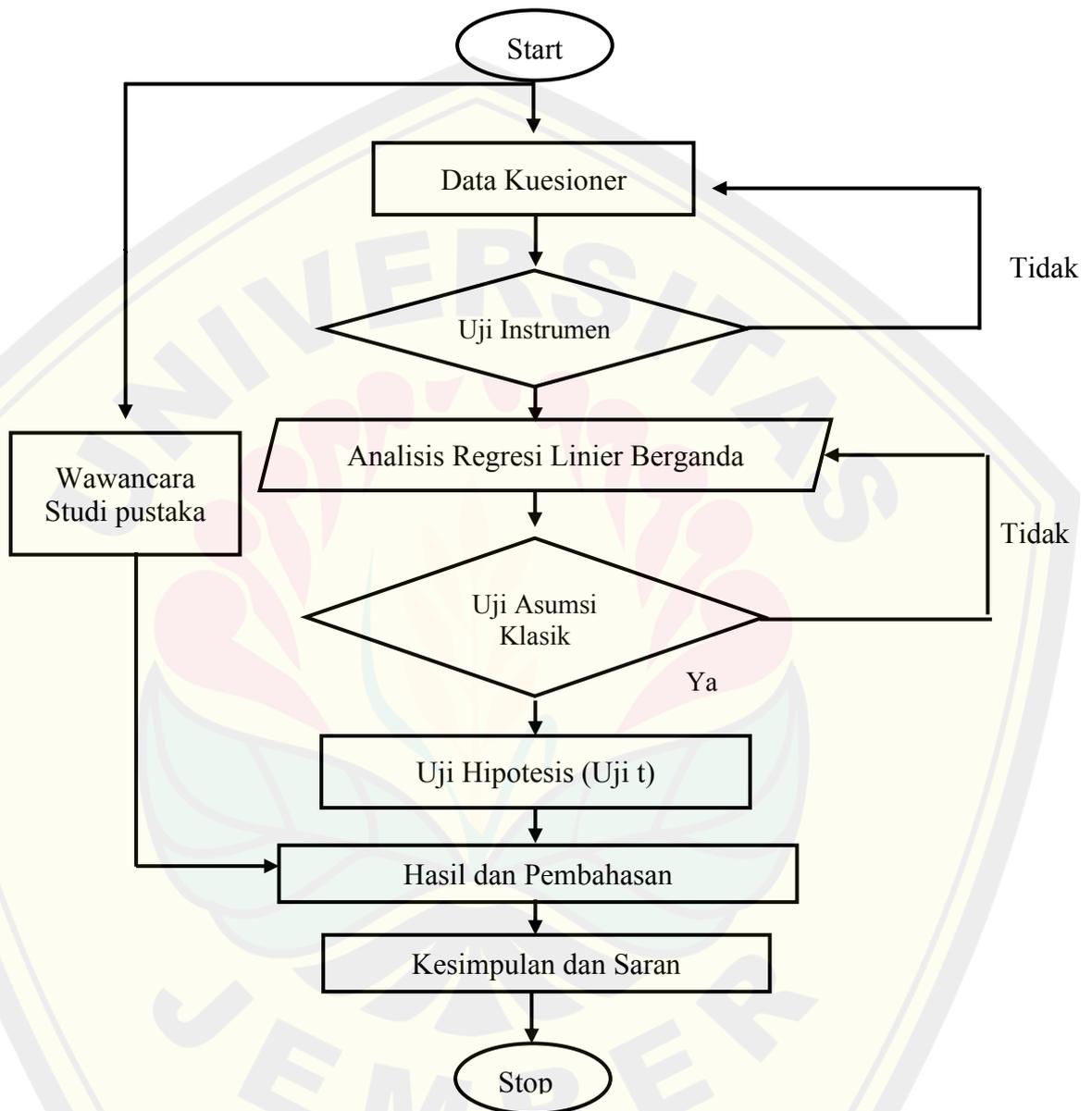
H₀ ditolak dan H_a diterima, ada pengaruh secara parsial (individu) antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Apabila signifikansi ≤ 5% maka H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila signifikansi ≥ 5% maka H₀ diterima dan H_a ditolak, sehingga variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.11 Kerangka Pemecahan Masalah

Definisi operasional variabel berusaha secara gamblang mengidentifikasi variabel-variabel yang akan dianalisis. Penjelasan definisi operasional variabel dalam penelitian ini pada halaman selanjutnya:



Gambar 2.2. Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, merupakan tahap awal persiapan materi sebelum melakukan penelitian.
2. Pengumpulan data, merupakan pengumpulan data yang dimulai dengan menyebarkan kuesioner, wawancara atau mendapatkan data secara primer ataupun sekunder.
3. Uji instrumen, merupakan tahapan yang digunakan untuk kevalidan dari hasil kuesioner.
4. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.
5. Analisis jalur merupakan pengembangan dari analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program computer SPSS dan Microsoft excel, setelah hasil data valid dan reliable maka data diolah menggunakan analisis jalur.
6. Uji asumsi klasik merupakan pengujian yang digunakan untuk melakukan pendugaan parameter yang sesuai dengan model yang dikembangkan yaitu dengan mencari tahu ada tidaknya permasalahan dalam suatu model.
7. Uji hipotesis dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan adalah uji t dan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung, yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pada setiap variable yang diukur. Bila dalam uji t terdapat jalur H_0 diterima maka jalur harus dihilangkan kemudian dihitung kembali koefisien dari jalur yang baru hingga memperoleh H_0 ditolak lalu menghitung pengaruh langsung dan tidak langsungnya.
8. Pembahasan, merupakan penjelasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.
9. Kesimpulan dan saran merupakan temuan hasil yang dilakukan selama penelitian dan memberikan saran berdasarkan dengan hasil penelitian.
10. Stop, penyelesaian penelitian yang dilakukan

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Linggarjati Baru Jember adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan tenda, dekorasi, dan pesta. Berdiri pada tanggal 20 Juni 1988 dengan nama awal Linggajati yang didirikan oleh seseorang bernama Bapak Mulyo Sentono. Linggajati pertama dibangun di daerah Jl. Raya Sultan Agung Jember. Kemudian kepemilikan digantikan oleh menantunya yang bernama Bapak Edi. Bapak Edi lalu mengganti nama Linggajati menjadi Linggarjati.

Pada tahun 1993, perusahaan mengalami kemacetan dana dan memburuk. Sehingga kemudian Linggarjati dibeli oleh seseorang bernama Bapak Syafi'i. Beberapa tahun kemudian perusahaan mengalami perkembangan yang cukup baik. Peralatan yang dimiliki lebih lengkap dari sebelumnya, kegiatan operasionalnya berjalan lancar sehingga kemudian perusahaan dipindah di Jl. Karimata no. 101 Jember. Bapak Syafi'i kemudian memberi tambahan nama pada perusahaan sehingga Linggarjati berganti "Linggarjati Baru". Pada Tahun 2001 Kepemilikan kemudian digantikan oleh anak tiri dari Bapak Syafi'i yang bernama Bapak Shendy hingga sekarang.

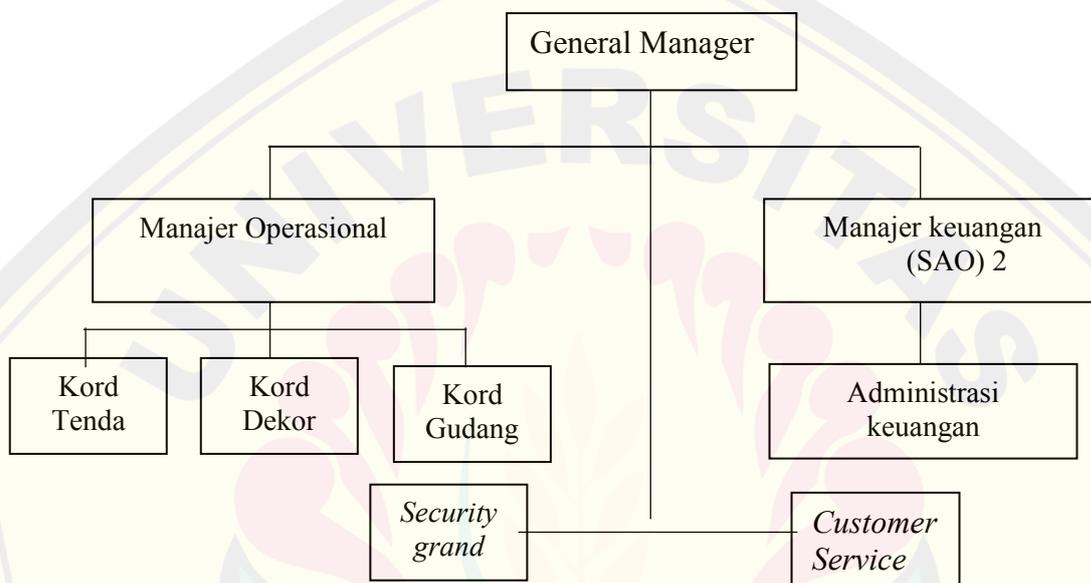
4.1.2 Visi dan Misi

1. Visi Linggarjati Baru Jember
Menjadi perusahaan persewaan jasa alat-alat pesta dan upacara yang terdepan, unggul, modern, dan berkualitas.
2. Misi Linggarjati Jember
 - a. Memberikan pelayanan jasa persewaan yang memuaskan.
 - b. Menyediakan peralatan yang berkualitas prima dan modern.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu badan atau yang menggambarkan jabatan dari suatu kerja atau jabatan tertinggi sampai jabatan yang paling rendah, sedangkan

organisasi memiliki tujuan yang akan dicapai melalui kerja sama kelompok orang-orang yang terlibat didalamnya. Struktur organisasi UD. Linggarjati Baru di Jember Menunjukkan penjelasan wewenang dan pengaturan tanggung jawab organisasi perusahaan untuk menunjang segala aktivitas perusahaan agar tercipta keserasian antar divisi yang ada di dalam perusahaan. Sebagaimana layaknya suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya agar berjalan dengan efektif dan efisien, maka diperlukan suatu struktur organisasi beserta tugas dan tanggung jawabnya.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi UD. Linggarjati Baru di Jember

4.1.4 Job Deskripsi

Deskripsi pekerjaan (*Job Description*) dari masing-masing departemen yang ada di UD. Linggarjati adalah sebagai berikut :

1. General Manager
 - a. Memimpin perusahaan dalam memenuhi kebutuhan para konsumen.
 - b. Membuka kerjasama dengan perusahaan yang lain
 - c. Menetapkan kebijakan perturan untuk ketertiban yang diperlukan perusahaan.
 - d. Mengawasi dan mengontrol semua staff
3. Manager keuangan
 - a. Memegang uang kas, dan dokumen sewa/bukti transaksi.
 - b. Melaporkan kepada manajer

- c. Mengawasi dan bertanggungjawab terhadap semua urusan keuangan UD. Linggarjati.
 - d. Memberikan gaji kepada karyawan.
2. Manajer Operasional
- b. Mengatur semua kegiatan persewaaan
 - c. Membuat jadwal pemasangan
 - d. Mencatat semua kebutuhan operasional
 - e. Memberikan laporan jadwal
 - f. Bertanggung jawab atas seluruh pemasangan dan pembongkaran
4. Administrasi keuangan
- a. Mencatat dokumentasi biaya sewa
 - b. Melaporkan bukti transaksi
 - a. Melaporkan pemesan persewaan
 - b. Bertanggung jawab dibidang administrasi
 - c. Memberikan laporan gaji kepada manager keuangan.
 - d. Melaksanakan tugas yang diberikan manager keuangan seperti mengawasi buku harian kas.
 - e. Memberikan jumlah anggaran yang diperlukan oleh bagian produksi.
5. Kord Tenda
- a. Melakukan survey
 - b. Mobilling tenda
 - c. Memproduksi dan perbaikan tenda
 - d. Mengklasifikasi tenda sesuai jenis dan ukuran
 - e. Mengecek kelengkapan tenda
 - f. Melakukan Pemasangan dan pembongkaran
6. Kord Dekor
- a. Melakukan survey
 - b. Menyiapkan dekor sesuai pesanan
 - c. Mobilling dekor
 - d. Memperbaiki dan peremajaan dekor
 - e. Melakukan Pemasangan dan pembongkaran

- f. Melakukan administrasi atau pencatatan
7. Kord Gudang
- a. Mendata Barang.
 - b. Melakukan Penataan Barang.
 - c. Melakukan Pemeliharaan Barang.
 - d. Mendata Barang Untuk Distribusi.
 - e. Saling Berkoordinasi Dalam Satu Tim.
 - f. Menjaga Kebersihan dan Kerapian Gudang.
 - g. Mengecek Kualitas Barang.
 - h. Memastikan Keamanan Barang
8. Security grand
- a. Menjaga keamanan kantor
 - b. Menjaga keamanan gudang
 - c. Mengawal proses masuk dan keluarga barang/mobiling
9. Customer Service
- a. Melayani keluhan/complain konsumen
 - b. Menerima tambahan pemesanan dari konsumen
 - c. Memberikan daftar rincian pembiayaan
10. Berikut ini adalah jumlah karyawan dalam tugas fungsi dan pokok

11. Tabel 4.1 Distribusi Karyawan UD Linggar Jati Baru

No	Bagian	Jumlah
1	General Manager	1
2	Manager keuangan	2
3	Manajer Operasional	1
4	Administrasi keuangan	1
5	Kord Tenda	1
6	Kord Dekor	1
7	Kord Gudang	1
8	Security grand	3
9	Customer Service	1
10	Karyawan harian	11
No	Bagian	Jumlah

11	Karyawan borongan	27
	Jumlah total	50

Sumber data: Linggarjati Baru Jember

4.1.5 Hari Kerja dan Jam Kerja Karyawan

Linggarjati Baru Jember adalah sebuah perusahaan yang memiliki hari kerja dan jam kerja yang cukup unik. Hal tersebut dikarenakan, pembagian jam kerja dan hari kerja disesuaikan dengan kesepakatan bersama antara karyawan dan pemilik perusahaan. Alasannya adalah karena perusahaan jasa ini sangat sibuk justru pada *weekend* sehingga hari Minggu pun juga merupakan hari kerja

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik atau gambaran umum dari responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama kerja.

1. Karakteristik responden berdasarkan Usia

Usia merupakan tingkat kedewasaan seorang pengaruhnya kematangan berpikir. Adapun data yang diperoleh dari 40 responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2 Tingkat Usia Responden UD. Linggarjati Baru di Jember

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20-30 tahun	13	32.5
2	31-41 tahun	20	50.0
3	42-52 tahun	7	17.5
Jumlah		40	100,0

Sumber: data primer diolah, 2022

Berdasarkan data dari Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur 31-41 tahun sebanyak 20 orang (50%). Usia mencerminkan kematangan berpikir seseorang. Pada perusahaan yang bergerak dalam pemberian jasa persewaan maka kekuatan fisik sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja. Usia 31-41 tahun termasuk dalam usia produktif. Usia produktif di Indonesia 15-64 tahun.

2. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Berikut adalah data yang diperoleh dari 40 responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden UD. Linggarjati Baru di Jember

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMP	18	45.0
2	SMA	20	50.0
3	Sarjana	2	5.0
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data dari Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir SMA sebanyak 20 orang (50%). Pendidikan SMA tidak menjadi syarat dalam penerimaan tenaga kerja UD. Linggarjati Baru di Jember pada bagian pelaksana dilapangan, namun untuk jabatan administrasi menjadi syarat mutlak lulusan SMA. Tingkat Pendidikan seseorang akan mencerminkan kemampuan yang dimiliki. Terdapat sarjana yang ditempatkan sebagai penanggung jawab dekor dan tenda, termasuk desain, penataan dan survey lokasi.

3. Karakteristik responden berdasarkan Lama kerja

Berikut adalah data yang diperoleh dari 40 responden berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.4 Karakteristik Lama kerja UD. Linggarjati Baru di Jember

No	Lama kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	<5 tahun	19	47.5
2	5-10 tahun	12	30.0
3	>10 tahun	9	22.5
Jumlah		40	100,0

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data dari Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa sebagian besar lama kerja responden antara <5 tahun sebanyak 19 orang (47,5%). Lama kerja menentukan keterampilan dan pengalaman yang dimiliki terutama pada kegiatan persewaan alat. Besar kemungkinan karyawan yang memiliki masa kerja lebih lama

akan mudah dalam melaksanakan pekerjaannya.

4.3 Deskripsi Variabel

4.3.1 Variabel Bebas

Deskripsi variabel penelitian berguna untuk mendukung hasil analisis data. Adapun hasil distribusi responden atas jawaban dari masing-masing indikator variabel penelitian (kuisisioner) adalah sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan pada UD. Linggarjati Baru di Jember.. Tanggapan responden mengenai lingkungan kerja non fisik adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Pilihan Banyak Muncul
1.	Saya mengetahui struktur kerja organisasi dan melakukan aktivitas kerjanya sesuai ketentuan.	8	20.0	21	52.5	11	27.5	0	0.0	0	0	Setuju
2.	Saya memiliki rasa bertanggung jawab atas tugas yang di berikan perusahaan	4	10.0	23	57.5	13	32.5	0	0.0	0	0	Setuju
3.	Saya selalu bersemangat kehadiran pemimpin perusahaan penuh perhatian dan dukungan terhadap saya.	3	7.5	19	47.5	18	45.0	0	0.0	0	0	Setuju
4.	Saya senang bekerja sama antara kelompok dan individu di perusahaan.	3	7.5	22	55.0	13	32.5	2	5.0	0	0	Setuju
5.	Saya dapat mengerti kelancaran komunikasi dalam kordinasi atas pemimpin dan sesama rekan kerja.	5	12.5	18	45.0	17	42.5	0	0.0	0	0	Setuju
Modus variable												Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data dari Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak muncul untuk kategori sangat setuju adalah pada pernyataan mengetahui struktur kerja organisasi dan melakukan aktivitas kerjanya sesuai ketentuan (20%). Pada kategori setuju karyawan memiliki rasa bertanggung jawab atas tugas yang di berikan perusahaan (57.5%). Pada kategori netral atau cukup setuju adalah pada pernyataan selalu bersemangat kehadiran pemimpin perusahaan penuh perhatian dan dukungan terhadap saya (45%). Pada setiap indikator pernyataan karyawan lebih banyak memilih setuju artinya setiap karyawan memiliki pemahaman dalam berpartisipasi lingkungan kerja non fisik kinerja UD. Linggarjati baru.

2. Deskripsi Variabel Motivasi

Motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketentuan, seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan di Perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember. Penilaian motivasi responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Penilaian Responden Terhadap Motivasi

No	Pernyataan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Pilihan Paling Banyak
1	Saya mendapat dorongan naluri agar berperilaku sesuai yang diharapkan perusahaan guna mencapai tujuan.	9	22.5	21	52.5	10	25.0	0	0.0	0	0	Setuju
2	Saya memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan.	1	2.5	22	55.0	17	42.5	0	0.0	0	0	Setuju
3	Saya merasa rela tanpa ada paksaan dalam menerima segala bentuk persetujuan atas permintaan perusahaan.	2	5.0	14	35.0	23	57.5	1	2.5	0	0	Cukup Setuju
4	Saya mendapat dorongan dari perusahaan untuk membentuk kemahiran/keahlian dalam bekerja.	6	15.0	24	60.0	9	22.5	1	2.5	0	0	Setuju
5	Saya memiliki keterampilan dan Kemampuan sesuai	4	10.0	24	60.0	12	30.0	0	0.0	0	0	Setuju

dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi yang diminta perusahaan.

No	Pernyataan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Pilihan Paling Banyak
6	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.	3	7.5	25	62.5	12	30.0	0	0.0	0	0	Setuju
7	Saya memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas dan beban kerja yang harus diselesaikan.	4	10.0	22	55.0	14	35.0	0	0.0	0	0	Setuju
8	Saya termotivasi untuk mewujudkan keadaan di waktu yang akan datang dimana perusahaan sebagai produktivitas mencoba untuk menimbulkannya.	2	5.0	21	52.5	17	42.5	0	0.0	0	0	setuju
Modus variable												Setuju

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan data dari Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak muncul untuk kategori sangat setuju adalah pada pernyataan mendapat dorongan dari perusahaan untuk membentuk kemahiran/keahlian dalam bekerja (15%). Pada kategori setuju pernyataan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan (62.5%). Pada kategori netral atau cukup setuju adalah pada pernyataan merasa rela tanpa ada paksaan dalam menerima segala bentuk persetujuan atas permintaan perusahaan (57.5%). Pada setiap indikator pernyataan, karyawan lebih banyak memilih setuju artinya setiap karyawan memiliki motivasi yang kuat terhadap kinerja karyawan UD. Linggarjati baru.

2. Variabel Terikat Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu pada perusahaan Usaha Dagang (UD) Linggarjati Baru Jember. Penilaian Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Kinerja karyawan

No	Pernyataan	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Pilihan paling banyak
1	Saya memiliki kualitas keahlian yang baik guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.	0	0.0	18	45.0	22	55.0	0	0.0	0	0.0	Cukup setuju
2	Saya memiliki keahlian dalam menghasilkan jumlah <i>output</i> sesuai standar ketetapan perusahaan.	4	10.0	20	50.0	16	40.0	0	0.0	0	0.0	setuju
3	Saya sanggup untuk mengikuti aturan dalam bekerja sesuai standar perusahaan.	2	5.0	24	60.0	14	35.0	0	0.0	0	0.0	setuju
4	Saya mampu memberikan evaluatif perkembangan terhadap objek peristiwa yang terjadi di perusahaan.	6	15.0	23	57.5	11	27.5	0	0.0	0	0.0	setuju
Modus variabel												setuju

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa jawaban yang paling banyak muncul untuk kategori sangat setuju adalah pada pernyataan mampu memberikan evaluatif perkembangan terhadap objek peristiwa yang terjadi di perusahaan (15%). Pada kategori setuju pernyataan sanggup untuk mengikuti aturan dalam bekerja sesuai standar perusahaan (60%). Pada kategori netral atau cukup setuju adalah pada pernyataan memiliki kualitas keahlian yang baik guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan. (55%). Pada setiap indikator pernyataan karyawan lebih banyak memilih setuju

artinya setiap karyawan memiliki prestasi dan kemampuan dalam efektivitas kinerja UD. Linggarjati baru.

4.4 Uji Instrumen Data

4.4.1 Uji validitas

Dari hasil penelitian diketahui bahwa instrumen penelitian valid. Berdasarkan $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka butir-butir dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Validitas Instrumen

Item	R_{tabel}	R_{hitung}	Keterangan
x.1.1	0.312	0.388	Valid
x.1.2	0.312	0.435	Valid
x.1.3	0.312	0.340	Valid
x.1.4	0.312	0.313	Valid
x.1.5	0.312	0.588	Valid
x.2.1	0.312	0.426	Valid
x.2.2	0.312	0.409	Valid
x.2.3	0.312	0.347	Valid
x.2.4	0.312	0.498	Valid
x.2.5	0.312	0.447	Valid
x.2.6	0.312	0.441	Valid
x.2.7	0.312	0.345	Valid
x.2.8	0.312	0.495	Valid
Y1	0.312	0.403	Valid
Y2	0.312	0.394	Valid
Y3	0.312	0.563	Valid
Y4	0.312	0.462	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.312), dengan demikian setiap item pernyataan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 4.9 Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of Items
0.829	17

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar

(0.829 > 0.70) sehingga instrumen pada penelitian ini adalah *reliable* atau kuesioner dapat dipercaya.

4.5 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y). Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut, dapat disusun dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	T Hitung	Signifikansi
Lingkungan kerja non fisik	0,352	2,318	0,026
Motivasi kerja	0,411	2,706	0,007
Konstanta : -9,016			

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka persamaan regresi berganda secara matematis digambarkan sebagai berikut:

$$Y_i = -9,016 + 0,352X_1 + 0,411X_2 + e$$

Berikut adalah penjelasan dari persamaan diatas:

1. Konstanta sebesar -9,016 menunjukkan penurunan kinerja pengawasan ketika lingkungan kerja non fisik (X_1) dan motivasi (X_2).
2. Koefisien regresi lingkungan kerja non fisik sebesar 0,352 menunjukkan semakin baik lingkungan kerja non fisik UD. Linggarjati Baru di Jember maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Koefisien motivasi sebesar 0,411 menunjukkan semakin baik motivasi kerja karyawan UD. Linggarjati Baru di Jember maka kinerja juga ikut meningkat.

4.5.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Hasil dari perhitungan *Kolmogorov Smirnov Test* sudah menunjukkan distribusi yang normal pada semua variabel sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000	.0000000
	.72753245	.76115031
Most Extreme Differences	.091	.072
	.063	.067
	-.091	-.072
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai signifikansi $0.200 > 0,05$.

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas. Adanya multikolinearitas disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Zscore: Lingkungan kerja non fisik	0.621	1.611
Zscore: Motivasi kerja	0.621	1.611

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai Toleransi ≥ 0.10 dan < 10 , sementara nilai VIF < 10 sehingga data tidak memiliki masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Jika varians satu dari residual satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Namun jika varians satu pengamatan lain berbeda, disebut heteroskedastisitas (Ghazali, 2013:105).

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0.594	0.066		9.039	0.000
Zscore: Lingkungan kerja non fisik	-0.006	0.084	-0.015	-0.071	0.944
Zscore: Motivasi kerja	0.063	0.084	0.154	0.746	0.461

Sumber : Data primer diolah, 2022

Uji Glejser digunakan agar bisa mengetahui apakah pola variabel gangguan mengandung heteroskedastisitas atau tidak. Jika nilai statistik thitung < ttabel maka tidak mengandung heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai thitung pada variabel lingkungan kerja non fisik (X1) sebesar -0,071, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,746. Dari hasil Uji Glejser tersebut bisa disimpulkan bahwa tidak mengandung masalah heteroskedastisitas karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel yaitu 2.02619.

4.5.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.14 Hasil Uji Hiptesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-9.016E-16	.118		0.000	1.000
Zscore: Lingkungan kerja non fisik	.352	.152	.352	2.318	.026
Zscore: Motivasi kerja	.411	.152	.411	2.706	.010

Sumber : Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 4.14 dapat dijelaskan pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja non fisik (X₁)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,318 sedangkan signifikansi sebesar $0,026 \leq 0,05$ dan $df (n-k) = 37$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.02619 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti lingkungan kerja non fisik (X₁) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja.

2. Motivasi (X_2)

Dari hasil analisis data diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,706 sedangkan signifikansi sebesar $0,010 \leq 0,05$ dan $df (n-k) = 37$ diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.02619 jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima berarti motivasi (X_2) berpengaruh secara signifikan (nyata) terhadap kinerja.

4.6 Pembahasan Atas Hasil Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan terhadap responden berjumlah 40 karyawan UD. Linggarjati Baru di Jember, diperoleh data primer sebagai bahan analisis. Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik (X_1), motivasi (X_2), berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan UD. Linggarjati Baru di Jember.

4.6.1 Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja karyawan pada UD. Linggarjati Baru di Jember

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja non fisik yang ada pada UD. Linggarjati Baru di Jember membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,318 $>$ t_{tabel} sebesar 2.02619 sementara nilai signifikansi $0,026 \leq 0,05$. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Linggarjati Baru di Jember. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eldaa Cintia & Alini (2016) lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja atasan dengan bawahan maupun hubungan kerja antar sesama karyawan juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Fitria Noorainy (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja non fisik, dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian ada pengaruh yang positif

dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik pada UD. Linggarjati Baru di Jember menekan kerjasama antar sesama tim kerja. Pada setiap pekerjaan selalu dibentuk koordinator pekerjaan hal ini diharapkan agar perintah yang diberikan satu arah, artinya tidak semua karyawan dapat memberikan perintah. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan dan ketercapaian pekerjaan. Manakala perintah bersumber dari satu orang atau koordinator dan karyawan lainnya mengikuti dengan baik perintah tersebut maka pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan baik. Pada industri persewaan atau pemasangan peralatan, kerja sama tim sangat penting dan merupakan hal mendasar yang harus ditanamkan pada setiap karyawan. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab sendiri pada setiap pekerjaannya, semisal bagian besi, kain dan meja serta peralatan catering, sebagian bertugas memastikan jumlah barang keluar dan masuk, sebagian menata peralatan sesuai dengan jenisnya. Setiap pekerjaan saling bantu, artinya manakala pekerjaan pembongkaran tenda atau dekor selesai maka dilanjutkan dengan merapikan dan memilah alat, selanjutnya disusun untuk diangkut pada perusahaan. Setelah tiba diperusahaan peralatan kemudian diturunkan sesuai jenis dan setiap karyawan wajib membantu karyawan lainnya. Peran pemimpin dalam lingkungan kerja non fisik adalah memastikan apa yang menjadi saran dan kritik karyawan berkaitan dengan masalah kelengkapan atau permasalahan yang ada pada saat bekerja. Sejauh ini pimpinan dengan segera menyediakan segala keperluan yang disarankan karyawan agar pekerjaan semakin baik. Mengantisipasi pencapaian keinerja yang buruk, maka perusahaan menerapkan kedisiplinan karyawan dengan bertanggung jawab atas pekerjaannya termasuk barang yang dibawa. Perusahaan akan memberikan sanksi dengan memperingati, menegur dan meminta ganti rugi manakala terdapat peralatan yang hilang.

4.6.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada UD. Linggarjati Baru di Jember

Berdasarkan hasil penelitian, motivasi yang ada pada UD. Linggarjati Baru

di Jember membuktikan bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} sebesar $2,706 > t_{tabel}$ sebesar 2.02619 sementara nilai signifikansi $0,010 \leq 0.05$. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima, artinya motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Linggarjati Baru di Jember. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam motivasi diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heri & Djudi (2018) Diharapkan pihak LPP RRI Stasiun Malang dapat memperbaiki, mempertahankan serta meningkatkan prinsip dan program kerja terhadap motivasi kerja karyawan, karena variabel motivasi kerja karyawan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun pengaruh motivasi pada UD. Linggarjati Baru di Jember sangat memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji signifikansi yang menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti aktivitas dan kebijakan perusahaan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa persewaan, diperlukan upaya yang maksimal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan karyawan baik dalam terkadang memerlukan waktu yang lebih dari jam kerja yang ditetapkan, artinya karyawan lebih banyak kerja lembur. Pada pekerjaan yang dilembur, perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan, seperti bonus gaji, upah lembur sama dengan gaji dan asuransi kesehatan lainnya. Perhatian perusahaan membuat karyawan termotivasi dalam pekerjaannya.

Pada UD. Linggarjati Baru di Jember pekerjaan yang paling berat dilakukan oleh tenaga gudang dan peralatan. Pada bagian ini sangat menyita jam kerja karyawan kerja lembur. Bagian gudang diupayakan bekerja semaksimal mungkin dengan membedakan jenis pelatan baik dekor, tenda dan alat catering. Sementara bagian pemasangan dekor maupun tenda bekerja diluar batas jam kerja. Kegiatan dalam pemasangan dekor, tenda dan peraltan lainnya setiap karyawan diupah sesuai

dengan banyaknya peralatan yang disewa. Umumnya setiap 1 set tenda karyawan mendapatkan upah Rp 200.000-500.000, selain itu karyawan juga mendapatkan tunjangan dari perusahaan tidak hanya pada hari-hari besar keagamaan saja, hal ini disesuaikan dengan pencapaian target perusahaan. Perusahaan akan cenderung memberikan bonus pada setiap kali perusahaan mendapatkan job besar biasanya di sewa pemerintahan dan pihak universitas. Keahlian dan ketrampilan kerja karyawan pada pekerjaan di UD. Linggarjati Baru di Jember sangat diperlukan, hal ini tergantung dari lama bekerja seseorang. Biasanya karyawan yang sudah bekerja lima tahun sudah mampu bekerja secara cepat, terampil dan berkualitas. Sangat diperlukan karyawan dengan keahlian dan ketrampilan yang baik. Karena dengan ketrampilan dan keahlian akan semakin banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan dengan tepat waktu.

4.7 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan dan diusahakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Hasil penelitian ini belum bisa digeneralisasikan sebagai kebenaran umum karena kemungkinan akan berbeda jika dilakukan pada objek dan responden yang berbeda.
2. Penelitian ini menggunakan kuisioner dalam pengumpulan data terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya. Responden kurang tertarik untuk mengisi kolom alasan dengan alasan berbagai hal.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja non fisik yang ada pada UD. Linggarjati Baru di Jember berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan dalam lingkungan kerja non fisik maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.
- b. Motivasi kerja yang ada pada UD. Linggarjati Baru di Jember berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya setiap peningkatan dalam motivasi kerja maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan.

5.2 Saran

Hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, yaitu untuk UD. Linggarjati Baru di Jember perlu mempertahankan secara konsisten komunikasi yang selama ini telah dibentuk atau terbangun di perusahaan seperti melakukan evaluasi setiap karyawan diberikan tugas, melakukan *briefing* setiap berangkat tugas serta mampu meningkatkan ketrampilan kerja karyawan baru dengan pelatihan dan pendidikan. Perlunya peningkatan pelayanan yang prima seperti pemasangan dan pembongkaran dekor dan tenda tepat waktu, para karyawan diberikan seragam, memberikan layanan pemesanan 24 jam, melakukan perawatan berkala pada peralatan, menyediakan segala kebutuhan konsumen, dan menjaga kebersihan serta kerapian bahan yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Amalia, S. Z. 2019. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Studi Kasus di Mts Nurul Jadid. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 9(1), 49–57.
- Arep dan Tanjung. 2004. *Manajemen Motivasi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Eldaa Cintia & Alini Gilang. SH., MM. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I. Bandung: Universitas Telkom. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/viewFile/3169/3004>.
- Fitria Noorainy. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Ciamis: Graduate Program Universitas Galuh Master of Manajemen Studies Program. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview>.
- Gardjito, Aldo Herlamban, Mochammad Al Musadieg, dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2009. “Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada.”: 1–3.
- Hefniy, & Fairus, R. N. 2019. Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kepegawaian. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 169–197.
- Hidayat, Rizky. 2017. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia Kota Metro.” *Ibi Dharmajaya* 53(26): 26. [http://repo.darmajaya.ac.id/266/4/bab 2.pdf](http://repo.darmajaya.ac.id/266/4/bab%202.pdf).
- [https://www.materibelajar.id/2015/12/tujuan-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya.html#:~:text=%2D%20Adapun%20menurut%20Panggabean%20\(2002%3A,kesehatan%20kerja%2C%20dan%20pemutusan%20hubungan](https://www.materibelajar.id/2015/12/tujuan-dan-fungsi-manajemen-sumber-daya.html#:~:text=%2D%20Adapun%20menurut%20Panggabean%20(2002%3A,kesehatan%20kerja%2C%20dan%20pemutusan%20hubungan).
- Jufrizen, J. 2018. Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018, 405–424.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

- Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan. Kedua Belas. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A.P. 2011. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Anna (ed.)). PT Remaja Rosdakarya.
- Muslikhah, Enny. 2011. *Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Kabupaten Pati*.
- Prakoso, Rayka Dantyo, Endang Siti Astuti, Ika Ruhana. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya* 14(2): 84429.
- Ressa Farizki, Muchamad. 2017. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 6: 1–16.
- Rianto, A. 2018. Analisis Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Sukorejo Kota Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2013. *Organizational Behavior* 15th Edition. In the Curated Reference Collection in Neuroscience and Biobehavioral Psychology.
- Samsuddin. 2018. *Kinerja karyawan* (Edisi pert). Indomedia Pustaka.
- Santia, Puja, dan Wasiman. 1978. "Pengaruh Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Dimensi Batam.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, K. C. 2015. Art-05-Fig3. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Oramesti*, M. W. 2017. Motivasi: Pengertian, Proses dan Arti Penting dalam Organisasi. *Jurnal Fakultas*

Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Sultan Fatah Demak.

- Pradana, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Bi Kota Semarang. In *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis* (Vol. 4).
- Rio Naldo. (2015). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Driver (Juru Mudi) Pada Pt. Adi Sarana Armada Tbk. (Assa Rent) Cabang Pekanbaru. In *Paper Knowledge . Toward A Media History Of Documents* (Vol. 3, Issue April).
- Fenanti, T. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sma Negeri Di Kabupaten Sleman Yogyakarta. In *Ekp* (Vol. 13, Issue 3). Universitas Negeri Yogyakarta.
- Saskia, Y. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Katadata Indonesia.*
- Wahyuningrum, S. N., Sudarso, Y., & Jumi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Reward, Dan Punishment Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (Sentrinov) Ke-6*, 6(2), 164–172.

Lampiran . 1 DAFTAR KUISIONER

I. Data Pribadi:

Nama : Midiles Kogoya
Nim :170810201266
Kampus :Manajemen S1 fakul. Ekonomi dan Bisnis Universitas
Jember

II. Data Responden :

Nama :
Usia :
Pendidikan:
Massa Kerja :

III. Pentujuk Kuisioner :

Harap di perhatikan sebelum saudara menjawab pernyataan-pernyataan di bawah ini, bahwa jawablah dengan jujur, privasi sesuai dengan saudara alami Jawablah dengan memberikan tanda (X) sesuai kondisi saudara yang sebenarnya di perusaha Linggarjati Baru Jember.

1. Lingkungan Kerja Non Fisik

No.	Daftar Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya mengetahui struktur kerja organisasi dan melakukan aktivitas kerjanya sesuai ketentuan.					
2.	Saya memiliki rasa bertanggung jawab atas tugas yang di berikan perusahaan					
3.	Saya selalu bersemangat kehadiran pemimpin perusahaan penuh perhatian dan dukungan terhadap saya.					
4.	Saya senang bekerja sama antara kelompok dan individu di perusahaan.					
5.	Saya dapat mengerti kelancaran komunikasi dalam kordinasi atas pemimpin dan sesama rekan kerja.					

2. Motivasi Kerja

No.	Daftar Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup setuju	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya mendapat dorongan naluri agar berperilaku sesuai yang diharapkan perusahaan guna mencapai tujuan.					
2.	Saya memiliki kemauan untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan.					
3.	Saya merasa rela tanpa ada paksaan dalam menerima segala bentuk persetujuan atas permintaan perusahaan.					
4.	Saya mendapat dorongan dari perusahaan untuk membentuk kemahiran/keahlian dalam bekerja.					
5.	Saya memiliki keterampilan dan Kemampuan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil/prestasi yang diminta perusahaan.					
6.	Saya bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
7.	Saya memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas-tugas dan beban kerja yang harus diselesaikan.					
8.	Saya termotivasi untuk mewujudkan keadaan di waktu yang akan datang dimana perusahaan sebagai produktivitas mencoba untuk menimbulkannya.					

3. Kinerja Karyawan

No.	Daftar Pernyataan	Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Cukup setujuh	Setuju	Sangat Setuju
1.	Saya memiliki kualitas keahlian yang baik guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.					
2.	Saya memiliki keahlian dalam menghasilkan jumlah <i>output</i> sesuai standar ketetapan perusahaan.					
3.	Saya sanggup untuk mengikuti aturan dalam bekerja sesuai standar perusahaan.					
4.	Saya mampu memberikan evaluatif perkembangan terhadap objek peristiwa yang terjadi di perusahaan.					

Lampiran 2. TABULASI DATA RESPONDEN

No	Umur			Pendidikan		Lama Kerja	
	Tahun	Kategori	Kode	Kategori	Kode	Kategori	Kode
1	20	20-30 tahun	1	SMP	1	<5 tahun	1
2	32	31-41 tahun	2	SMA	2	5-10 tahun	2
3	41	31-41 tahun	2	SMA	2	>10 tahun	3
4	32	31-41 tahun	2	SMP	1	<5 tahun	1
5	31	31-41 tahun	2	SMP	1	5-10 tahun	2
6	41	31-41 tahun	2	SMP	1	5-10 tahun	2
7	32	31-41 tahun	2	SMP	1	5-10 tahun	2
8	29	20-30 tahun	1	SMA	2	>10 tahun	3
9	40	31-41 tahun	2	SMA	2	5-10 tahun	2
10	33	31-41 tahun	2	SMA	2	5-10 tahun	2
11	26	20-30 tahun	1	SMA	2	5-10 tahun	2
12	51	42-52 tahun	3	SMP	1	>10 tahun	3
13	40	31-41 tahun	2	SMP	1	<5 tahun	1
14	26	20-30 tahun	1	SMA	2	<5 tahun	1
15	26	20-30 tahun	1	SMA	2	<5 tahun	1
16	34	31-41 tahun	2	SMA	2	5-10 tahun	2
17	37	31-41 tahun	2	SMP	1	<5 tahun	1
18	41	31-41 tahun	2	SMP	1	<5 tahun	1
19	25	20-30 tahun	1	SMP	1	5-10 tahun	2
20	37	31-41 tahun	2	SMP	1	<5 tahun	1
21	29	20-30 tahun	1	SMA	2	<5 tahun	1
22	41	31-41 tahun	2	SMA	2	<5 tahun	1
23	26	20-30 tahun	1	SMA	2	5-10 tahun	2
24	51	42-52 tahun	3	SMP	1	>10 tahun	3
25	40	31-41 tahun	2	SMP	1	5-10 tahun	2
26	39	31-41 tahun	2	SMP	1	<5 tahun	1
27	26	20-30 tahun	1	SMA	2	<5 tahun	1
28	25	20-30 tahun	1	Sarjana	3	<5 tahun	1
29	44	42-52 tahun	3	SMP	1	>10 tahun	3
30	50	42-52 tahun	3	SMP	1	>10 tahun	3
31	41	31-41 tahun	2	SMA	2	<5 tahun	1
32	33	31-41 tahun	2	SMA	2	5-10 tahun	2
33	26	20-30 tahun	1	SMA	2	<5 tahun	1
34	52	42-52 tahun	3	SMA	2	>10 tahun	3
35	26	20-30 tahun	1	Sarjana	3	<5 tahun	1
36	41	31-41 tahun	2	SMA	2	<5 tahun	1
37	45	42-52 tahun	3	SMP	1	>10 tahun	3
38	36	31-41 tahun	2	SMA	2	<5 tahun	1

39	51	42-52 tahun	3	SMP	1	>10 tahun	3
40	23	20-30 tahun	1	SMA	2	<5 tahun	1



DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

Lampiran 3. Data Tabulasi Variabel

No	Lingkungan kerja Non fisik						Motivasi								Kinerja					
	1	2	3	4	5	Σ	1	2	3	4	5	6	7	8	Σ	1	2	3	4	Σ
1	3	4	4	3	3	17	3	3	4	4	5	4	3	3	29	3	4	3	3	13
2	4	4	3	4	3	18	4	4	3	4	4	3	4	4	30	3	3	4	3	13
3	5	4	3	3	4	19	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	5	17
4	3	3	4	5	4	19	4	4	4	3	4	3	4	3	29	3	4	3	4	14
5	4	4	4	3	5	20	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	3	4	4	15
6	4	3	4	3	4	18	4	3	3	4	3	4	4	4	29	3	3	4	4	14
7	4	5	4	3	4	20	5	4	5	4	5	4	5	4	36	4	4	4	4	16
8	3	3	4	3	3	16	5	4	3	3	3	4	5	4	31	3	3	4	4	14
9	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	3	3	4	30	3	4	4	4	15
10	5	4	3	2	4	18	4	3	4	5	4	4	3	4	31	4	3	4	4	15
11	4	4	4	5	4	21	3	3	4	5	4	4	4	3	30	3	4	4	4	15
12	4	4	4	4	4	20	4	3	3	4	3	4	4	4	29	4	3	4	3	14
13	4	4	4	4	5	21	5	4	4	4	5	4	5	5	36	4	4	5	4	17
14	3	3	4	4	3	17	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	3	4	4	14
15	4	3	3	4	4	18	4	3	3	4	3	3	3	4	27	3	4	4	4	15
16	5	4	3	4	3	19	4	4	4	5	4	4	3	3	31	3	5	4	4	16
17	4	4	4	4	4	20	5	4	3	4	4	5	4	4	33	4	5	4	4	17
18	4	4	5	5	5	23	5	4	3	4	4	5	5	4	34	4	5	5	5	19
19	4	4	3	4	4	19	5	4	4	3	4	3	4	3	30	3	3	3	3	12
20	5	5	4	4	4	22	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	4	4	4	15
21	5	5	3	4	4	21	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	5	18
22	5	5	5	4	3	22	4	4	3	4	4	3	4	3	29	4	4	3	4	15
23	3	4	5	4	5	21	5	4	4	5	4	4	4	4	34	3	4	4	3	14

DIGITAL REPOSITORY UNIVERSITAS JEMBER

24	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	4	4	4	3	32	4	3	3	4	14
25	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	4	3	25	3	3	3	3	12
26	5	4	4	4	3	20	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	3	4	4	14
27	4	4	4	3	4	19	5	3	4	4	4	3	4	3	30	4	4	3	3	14
28	3	4	3	4	4	18	3	3	3	3	4	4	4	3	27	4	3	3	4	14
29	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	3	4	4	4	30	3	4	4	5	16
30	4	3	3	3	3	16	3	3	3	4	3	3	4	3	26	4	4	3	4	15
31	3	4	4	4	3	18	4	3	4	3	3	4	4	4	29	4	3	4	4	15
32	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	4	4	3	3	28	3	4	3	3	13
33	3	3	3	4	3	16	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	4	3	4	14
34	4	3	3	3	4	17	3	4	3	4	4	3	4	3	28	3	3	4	3	13
35	3	4	3	3	3	16	3	4	3	4	4	4	3	4	29	3	3	4	3	13
36	3	4	3	4	3	17	4	3	3	4	4	4	3	4	29	3	3	4	5	15
37	5	4	4	4	5	22	4	4	3	4	5	4	4	5	33	4	4	4	5	17
38	4	3	3	4	3	17	4	4	3	4	4	5	3	3	30	4	4	3	4	15
39	4	3	3	3	3	16	5	5	3	3	4	4	3	3	30	4	4	3	4	15
40	3	3	4	2	3	15	3	3	2	2	3	3	4	3	23	3	4	3	3	13

Lampiran 4. Hasil Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item 1	59.30	27.292	.388	.822
Item 2	59.45	27.382	.435	.819
Item 3	59.60	27.938	.340	.825
Item 4	59.58	27.789	.313	.827
Item 5	59.53	25.999	.588	.810
Item 6	59.25	27.013	.426	.820
Item 7	59.63	27.933	.409	.821
Item 8	59.80	27.856	.347	.824
Item 9	59.35	26.592	.498	.815
Item 10	59.43	27.379	.447	.819
Item 11	59.45	27.587	.441	.819
Item 12	59.48	27.897	.345	.824
Item 13	59.60	27.221	.495	.816
Item 14	59.78	28.179	.403	.821
Item 15	59.53	27.487	.394	.822
Item 16	59.53	26.974	.563	.813
Item 17	59.35	27.054	.462	.818

Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	17

Lampiran 5 Deskripsi Responden

Frequency Table**Umur**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	13	32.5	32.5	32.5
	31-41 tahun	20	50.0	50.0	82.5
	42-52 tahun	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	18	45.0	45.0	45.0
	SMA	20	50.0	50.0	95.0
	Sarjana	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Mas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 tahun	19	47.5	47.5	47.5
	5-10 tahun	12	30.0	30.0	77.5
	>10 tahun	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik

Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.72753245
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.063
	Negative	-.091
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.594	.066		9.039	.000
	Zscore: Lingkungan kerja non fisik	-.006	.084	-.015	-.071	.944
	Zscore: Motivasi kerja	.063	.084	.154	.746	.461

- a. Dependent Variable: Abresid

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Zscore: Lingkungan kerja non fisik	.621	1.611
	Zscore: Motivasi kerja	.621	1.611

- a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

Lampiran 7. Analisis Regresi

Regression**Variables Entered/Removed^a**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Lingkungan kerja non fisik ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.442	.74693672

a. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Lingkungan kerja non fisik

b. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.357	2	9.179	16.452	.000 ^b
	Residual	20.643	37	.558		
	Total	39.000	39			

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Zscore: Motivasi kerja, Zscore: Lingkungan kerja non fisik

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9.016E-16	.118		.000	1.000
	Zscore: Lingkungan kerja non fisik	.352	.152	.352	2.318	.026
	Zscore: Motivasi kerja	.411	.152	.411	2.706	.010

a. Dependent Variable: Zscore: Kinerja

Lampiran 8. Tabel T (R: N (sampel) – (Jumlah tabel) = 40- 3 =37

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Lampiran 9. Tabel R ket: N= sampel 2 = variabel bebas : 40- 2 = **38**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian

No.	Photo	Keterangan
1.		<p>Saat pengambilan Data di sekretaris perusahaan UD. Linggarjati Baru Jember</p>
2.		<p>Melihat peralatan di gudang bersama Security di UD. Linggarjati Baru Jember</p>
3.		<p>Memberikan arahan saat di bagian belakang Gudang UD. Linggarjati Baru Jember.</p>