



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN PERUSAHAAN BATIK VIRDES DI BANYUWANGI**

*THE WORKING CONDITIONS AND JOB'S CHARACTERISTIC ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB'S MOTIVATION AS AN  
INTERVENING VARIABLE IN THE COMPANY'S EMPLOYEES BATIK VIRDES  
BANYUWANGI*

**SKRIPSI**

**oleh**

**Sri Wulandari**

**NIM 110810201064**

**JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN PERUSAHAAN BATIK VIRDES DI BANYUWANGI**

**SKRIPSI**

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat  
untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
dan mencapai gelar Sarjana Ekonomi

Oleh

**Sri Wulandari**

**110810201064**

**PPROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS JEMBER**

**2015**

**TANDA PERSETUJUAN**

Judul skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Sri Wulandari

NIM : 110810201064

Jurusan : Manajemen

Kosentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 18 Mei 2015

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Diana Sulianti T, SE, M.Si

Drs. Sunardi, MM.

NIP. 197412122000122001

NIP. 195304031985031001

Mengetahui,

Ketua Program studi S1-Manajemen

Dr Ika Barokah S, S.E, M.M.

NIP. 197805252003122002

**JUDUL SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PERUSAHAAN  
BATIK VIRDES DI BANYUWANGI**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh ;

**Nama : Sri Wulandari**  
**NIM : 110810201064**  
**Jurusan : Manajemen**  
**Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Telah dipertahankan didepan panitia penguji pada tanggal ;

**27 Mei 2015**

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

1. Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si (.....)  
NIP. 197501062000032001
2. Sekretaris : Dr. Hadi Paramu MBA, Ph.D (.....)  
NIP. 196901201993031002
3. Anggota : Drs. Ketut Indraningrat M.Si (.....)  
NIP. 196107101989021002

Mengetahui/ Menyetujui Dekan Fakultas  
Ekonomi Universitas Jember

**FOTO**

**4 x 6  
cm**

Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si.  
NIP. 19630614 199002 1001

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN**

**UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : Sri Wulandari

NIM : 110810201064

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi

Menyatakan bahwa skripsi yang telah saya buat merupakan hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan dan sekaligus menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini, Saya buat dengan sebenarnya

Jember, 18 Mei 2015

Yang menyatakan,

Sri Wulandari

NIM 110810201064

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua Malaikatku, Ayah dan Ibunda tercinta, Bapak Tarmidi dan Ibu Suyati terima kasih atas do'a, kasih sayang, bimbingan, dan dukungan yang selama ini engkau curahkan untuk masa depanku.
2. Kakak Tercintaku, Hari Chandra Setyawan terima kasih selalu memberikan semangat, motivasi serta dukungan selama ini.
3. Keluarga besarku serta Muhammad Fajar Shodiq yang juga turut membantu, memberi dukungan, dan do'a.
4. Buat temen-temen aku terima kasih untuk dukungannya.
5. Almamaterku tercinta, tempat aku menimba ilmu Universitas Jember

**MOTTO**

Siapa yang mengerjakan kebaikan sebesar biji dzarah, niscaya ia akan melihat  
balasanya

(Qs. Al-Zalzalah (99:7))

Hal terindah dalam hidup adalah misteri. Misteri adalah sumber semua seni sejati  
dan semua ilmu pengetahuan

(Albert Einstein)

Hidup harus terus berlanjut, tidak peduli seberapa menyakitkan atau  
membahagiakan, biarkan waktu yang menjadi obat

(Tere Liye)

**SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK  
PEKERJAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA  
KARYAWAN PERUSAHAAN BATIK VIRDES DI BANYUWANGI**

Oleh

**SRI WULANDARI**

**NIM 110810201064**

Pembimbing

**Dosen Pembimbing Utama : Dr. Diana Sulianti T, S.E., M.Si**

**Dosen Pembimbing Anggota : Drs. Sunardi, M.M**



**ABSTRAK**

Saat ini perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial. Perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh sebab itu berbagai cara dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui faktor yang menyebabkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Jumlah sampel dalam penelitian ini 58 orang karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis deskriptif mayoritas responden menyetujui lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Batik Virdes di Banyuwangi

Kata Kunci: Lingkungan kerja, Karakteristik Pekerjaan, Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

*The company currently requires human resources potential. The company always strives to improve the performance of employees. Therefore many ways done by the company to determine the factors that cause an increase or decrease in employee performance. This study aims to describe and analyze the influence of the working environment and job characteristics through work motivation on employee performance. This type of research is explanatory research. The number of samples in this study 58 Company employees Batik Virdes in Banyuwangi. Analysis of the data used is descriptive analysis and analysis Path (Path Analysis). The results showed that based on the analysis of the majority of respondents approve descriptive work environment and characteristics of the existing work so well that the company has improved employee performance. Results of path analysis showed that either directly or indirectly working environment and job characteristics have a significant positive effect on employee performance Batik Virdes in Banyuwangi*

*Keywords: Working Conditions, Job's Characteristics, Motivation, Employee Performance*

**RINGKASAN**

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi ; Sri Wulandari, 110810201064; 2015: 83 Halaman; Jurusan Ekonomi Universitas Jember.**

Penelitian ini berjudul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi**”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi. Metode sampling yang digunakan adalah sampel jenuh atau sensus dengan jumlah responden sebanyak 58 orang. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. 2) Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. 3) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. 4) Ada pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

### **SUMMARY**

*Effect of Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance With Work Motivation As an intervening variable On Batik Company Employees Virdes In Banyuwangi; Sri Wulandari, 110810201064; 2015: 83 page; Department of Economics, University of Jember.*

*This study, entitled "Effects of Work Environment and Job Characteristics on Employee Performance With Work Motivation As an intervening variable On Batik Company Employees Virdes In Banyuwangi". This study aimed to analyze the Environmental Effects of Work and Job Characteristics on Employee Performance through Employee Work Motivation In Batik Company Virdes In Banyuwangi. The population in this study are employees of the Company Batik Virdes In Banyuwangi. The sampling method used is saturated sample or census the number of respondents as many as 58 people. The analysis tool used is the Path Analysis. The results showed that: 1) There is the influence of the work environment on the performance of the Company's employees Batik Virdes in Banyuwangi. 2) There is the influence of the work environment on employee performance through employee motivation Batik Company Virdes in Banyuwangi. 3) There is an effect on the performance characteristics of the Company's employees work Batik Virdes in Banyuwangi. 4) There is an effect of job characteristics on employee performance through employee motivation Batik Company Virdes in Banyuwangi.*

## PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah Swt, atas segala rahmat dan Anugerah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Diana Sulianti K Tobing S.E., M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Pertama yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Sunardi, M.M. Selaku Dosen Pembimbing Kedua yang telah meluangkan waktu, pikiran, perhatian, pengarahan serta saran sehingga Skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.
3. Dr. Moehammad Fathorrozi, S.E, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
4. Dr. Handriono, S.E, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Kedua orang tuaku, kakak tersayang dan seluruh keluarga besarku. Terimakasih telah memberikan kasih sayang, mendoakan, mendukung dan menyemangati. Kalianlah sumber motivasi dan semangatku sehingga skripsi dan studi ini dapat segera terselesaikan.
6. Keluarga Keduaku di Jawa VI No. 2b ( Indah, Ellen, Ajeng, Icha dan Elyana) yang selalu memberikan dukungan dan semangat, serta motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

7. Saudara-saudara seperjuanganku (Sherly, Faris, Aang, dan Yusuf) Terima kasih untuk segala dukungan, semangat dan kebersamaan yang menjadikan hidupku lebih berwarna.
8. Seluruh Dosen, Karyawan dan Seluruh pihak yang telah banyak membantu dan memberikan dorongan semangat yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima Kasih atas dukungan dan semangat, serta motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 18 Mei 2015

Penulis

## DAFTAR ISI

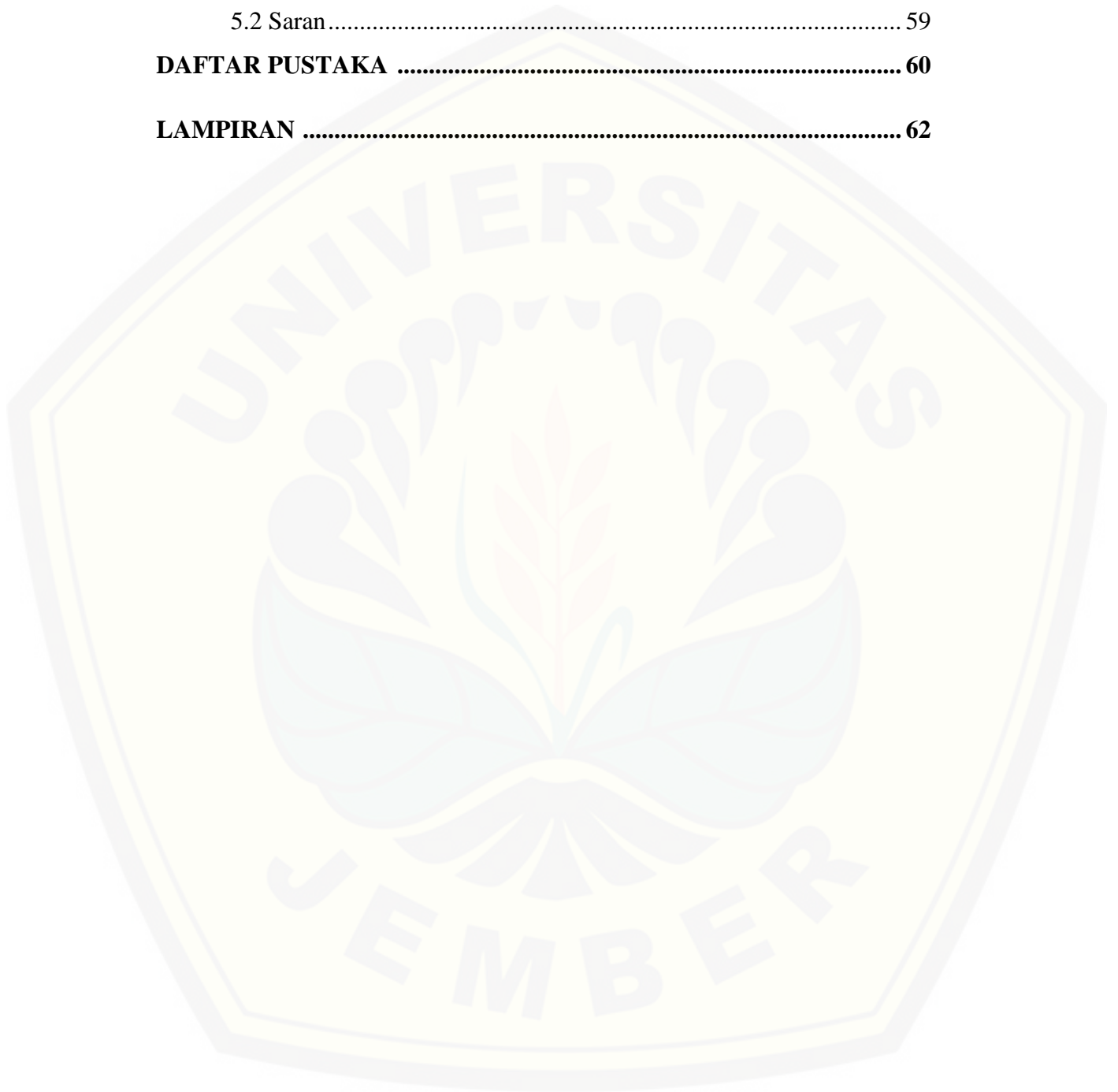
	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN SAMPUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>vi</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>HALAMAN PEMBIMBING</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>x</b>
<b>RINGKASAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>SUMMARY</b> .....	<b>xii</b>
<b>PRAKATA</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xviii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xx</b>
<b>1. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
<b>1.1. Latar Belakang Masalah</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Perumusan Masalah</b> .....	<b>4</b>

<b>1.3. Tujuan Penelitian.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. Manfaat Penelitian.....</b>	<b>6</b>
<b>2. TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Landasan Teori .....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2 Karakteristik Pekerjaan .....	10
2.1.3 Motivasi Kerja .....	12
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	16
2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi.....	18
2.1.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Motivasi.....	18
2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	18
2.1.8 Pengaruh Karakteristik pekerjaan Terhadap Kinerja .....	19
2.1.9 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja .....	19
<b>2.2. Tinjauan Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>20</b>
<b>2.3. Kerangka Konseptual .....</b>	<b>21</b>
<b>2.4. Hipotesis Penelitian .....</b>	<b>23</b>
<b>3. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>24</b>
<b>3.1. Rancangan Penelitian .....</b>	<b>24</b>
<b>3.2. Jenis dan Sumber Data.....</b>	<b>24</b>
3.2.1. Jenis Data .....	24
3.2.2. Sumber Data .....	24
<b>3.3. Metode Pengumpulan Data.....</b>	<b>24</b>
<b>3.4. Populasi dan Sampel .....</b>	<b>25</b>
<b>3.5. Identifikasi Variabel.....</b>	<b>25</b>
<b>3.6. Definisi Operasional variabel .....</b>	<b>26</b>
<b>3.7. Skala Pengukuran Variabel .....</b>	<b>28</b>



<b>3.8 Metode Analisis Data .....</b>	<b>28</b>
3.8.1 Uji Normalitas data .....	28
3.8.2 Uji Instrumen .....	29
3.8.3 Uji Asumsi Klasik .....	29
<b>3.9 Metode Analisis Jalur .....</b>	<b>33</b>
<b>3.10 Trimming theory .....</b>	<b>34</b>
<b>3.11 Uji Hipotesis .....</b>	<b>35</b>
<b>3.12 Kerangka Pemecahan Masalah .....</b>	<b>36</b>
<b>4. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian.....</b>	<b>38</b>
4.1.1 Gambaran Umum Batik Banyuwangi .....	38
4.1.2 Gambaran Umum Perusahaan Batik Virdes .....	39
4.1.3 Analisis Deskriptif Karakteristik Responden Penelitian .....	40
4.1.4 Hasil Uji Normalitas Data .....	41
4.1.5 Uji Instrumen Data .....	42
4.1.6 Analisis Deskriptif .....	43
4.1.7 Hasil Analisis Path .....	45
4.1.8 Uji Asumsi Klasik .....	49
4.1.9 Hasil Uji Hipotesis .....	50
<b>4.2 Pembahasan.....</b>	<b>52</b>
4.2.1 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Melalui Motivasi .....	54
4.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	54
4.2.4 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan .....	56

<b>4.3 Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>56</b>
<b>5 KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Saran.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>60</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>62</b>



**DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 4.1	Karakteristik Responden .....	40
Tabel 4.2	Uji Normalitas Data dengan <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	41
Tabel 4.3	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Data .....	42
Tabel 4.4	Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	43
Tabel 4.5	Deskripsi Statistik Variabel Penelitian .....	44
Tabel 4.6	Nilai Koefisien Jalur .....	46
Tabel 4.7	Hasil Uji Multikolinearitas Persamaan 1 dan 2 .....	49
Tabel 4.8	Hasil Heteroskedastisitas Persamaan 1 dan 2 .....	50
Tabel 4.9	Hasil Ringkasan Uji t Persamaan 1 dan 2 .....	50

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
Gambar 2.1 Proses Timbulnya Motivasi seseorang.....	16
Gambar 2.2 Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur .....	34
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur.....	46

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	62
Lampiran 2 Rekapitulasi Jawaban Responden.....	66
Lampiran 3 Hasil Uji Normalitas Data .....	74
Lampiran 4 Hasil Uji Instrumen .....	75
Lampiran 5 Hasil Analisis Path Persamaan 1 .....	80
Lampiran 6 Hasil Analisis Path Persamaan 2 .....	81
Lampiran 7 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 1.....	82
Lampiran 8 Hasil Uji Asumsi Klasik Persamaan 2.....	83

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Globalisasi menuntut perusahaan untuk tumbuh dalam persaingan yang ketat. Perusahaan dituntut untuk dapat memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas akan mempermudah manajemen mengarahkan pada penyelesaian tugas-tugas tertentu. Peran sumber daya manusia yang berkualitas adalah mutlak dan penting untuk meningkatkan kinerja individu di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Dengan kata lain karyawan merupakan asset bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Karyawan adalah bagian yang tak terpisahkan dari perusahaan karena karyawan merupakan pelaksana atau yang menjalankan operasional perusahaan. Sehingga diperlukan pemahaman beberapa aspek penting seperti lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya yang dapat membuat karyawan merasa termotivasi secara internal dan nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2010:118) Lingkungan kerja (*working conditions*) adalah unsur material dan psikologis perusahaan. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, penerangan yang cukup) serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah).

Menurut Robbins (2003:211), karakteristik pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan menentukan kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu dan memungkinkan seseorang untuk lebih berhasil dalam bidang yang di tekuninya. Dengan pemahaman terhadap karakteristik pekerjaan di harapkan karyawan tersebut akan semakin berorientasi di bidang pekerjaannya. Karyawan akan

menekuni pekerjaan dengan konsentrasi dan tanggung jawab yang disertai perasaan senang sampai di peroleh hasil yang memuaskan. Jika seorang karyawan memiliki karakteristik yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat. Selain lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan, menurut Robbins dan Marry (dalam Anggi & Zaki. 2013), motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan suatu dorongan agar para karyawan melaksanakan pekerjaan dan mereka akan membawa dampak positif bagi perusahaan dan juga dapat mencapai tujuan yang dapat memuaskan keinginan mereka.

Motivasi kerja dengan kinerja berbanding lurus, artinya semakin tinggi dorongan atau motivasi dari karyawan dalam bekerja, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. La Motta (dalam Nela, Bambang, & Arik, 2014) berpendapat bahwa kinerja di perusahaan merupakan hasil dari kemampuan dan motivasi. Tingkat motivasi kerja yang tinggi akan berhubungan dengan tingkat efektivitas dan kinerja yang semakin tinggi pula. Kurangnya motivasi yang diberikan berpengaruh kepada kinerja karyawan yang naik turun. Para manajer berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari motivasi kerja dan kemampuan karyawan itu sendiri. Agar tetap bersikap realistis, para manajer tersebut sering menghadapi problem inti motivasi kerja, yakni bagaimana cara merangsang sekelompok orang yang masing-masing memiliki kebutuhan yang khas dan kepribadian yang unik untuk bekerja sama menuju pencapaian sasaran-sasaran perusahaan. Manajer harus dapat meyakinkan para bawahannya bahwa dalam upaya mencapai sasaran-sasaran mereka sendiri, mereka perlu memberikan kontribusi positif kepada sasaran-sasaran perusahaan. Selain itu, yang terjadi saat ini adalah manajemen lebih memandang bahwa memberikan motivasi kerja kepada karyawan hanya dapat dilakukan dari aspek keuangan seperti pemberian bonus, tunjangan, gaji dll. Manajemen kurang memperhatikan upaya pemberian motivasi kerja dari aspek *nonfinancial*. Pemberian motivasi kerja dari aspek *nonfinancial* hanya diterapkan kepada karyawan di saat pemberian motivasi dari aspek keuangan gagal diterapkan.

Moeheriono, (dalam Firman, 2014) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standart keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Dengan lingkungan kerja yang baik, karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan (motivasi) sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan secara keseluruhan.

Perusahaan Batik Virdes merupakan rumah industri batik yang terletak di Desa Tampo, Kecamatan Cluring, Kabupaten Banyuwangi. Perusahaan Batik Virdes sebenarnya bukan satu-satunya industri batik di daerah ini. Terdapat tiga industri batik lain yang berdiri di Kecamatan Cluring. Pemilik tiga industry batik yang ada di Kecamatan Cluring itu merupakan mantan karyawan dari Perusahaan Batik Virdes. Perusahaan Batik Virdes didirikan oleh H. Muhammad Suyadi yang menggunakan tempat tinggalnya sebagai tempat industri. Industri kerajinan ini mempunyai beberapa produk yaitu batik stamp, batik tulis, batik sutra, hand painting, abstrak, dan batik tradisi Banyuwangi. Berbagai batik khas dari daerah Banyuwangi diproduksi di tempat ini. Produksi dimaksudkan untuk menghasilkan dan menambah nilai guna suatu barang dan jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Perusahaan Batik virdes akan memproduksi kain batik jika mendapat pesanan dari para konsumen. Setiap hari pesanan datang dan dicatat dalam buku order untuk kemudian dilakukan proses produksi. Peningkatan produksi di Perusahaan Batik virdes terjadi pada awal ajaran baru dan adanya acara tertentu. Saat ajaran baru, perusahaan menerima pesanan dari sekolah-sekolah untuk



seragam. Pada saat itu, peningkatan produksi sangat tinggi. Jika pesanan tidak banyak, maka akan terjadi penurunan produksi. Hal ini disebabkan karena menurunnya order atau pesanan dari konsumen dan perusahaan hanya melakukan proses produksi jika ada pesanan dari konsumen. Selebihnya perusahaan akan membuat batik untuk dipajang di toko dan sebagai contoh motif batik apabila konsumen akan memesan kain batik dengan motif dan desain yang sudah tersedia di Perusahaan Batik Virdes.

Kinerja seorang karyawan akan lebih baik jika karyawan tersebut memiliki kemampuan yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pembagian karakter tugas dari pekerjaan yang sesuai di berbagai bidang dan dukungan dari perusahaan tersebut. Setiap usaha yang dikerjakan pasti akan menimbulkan masalah. Masalah yang ada tersebut dapat menjadi ancaman, tetapi masalah juga dapat dijadikan suatu motivasi tersendiri bagi perusahaan apabila perusahaan tersebut dapat dikelola dengan baik. Oleh karena itu, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi” yang akan menganalisis lebih jauh apakah pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja pada karyawan perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi yang bergerak di bidang batik. Lingkungan kerja yang baik dan karakteristik pekerjaan yang tepat serta motivasi yang tinggi akan membentuk kinerja yang baik bagi karyawan perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi untuk dapat menyeimbangkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi?

- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi?
- c. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi?
- d. Apakah karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.
- c. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.
- d. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain:

- a. Bagi pihak organisasi

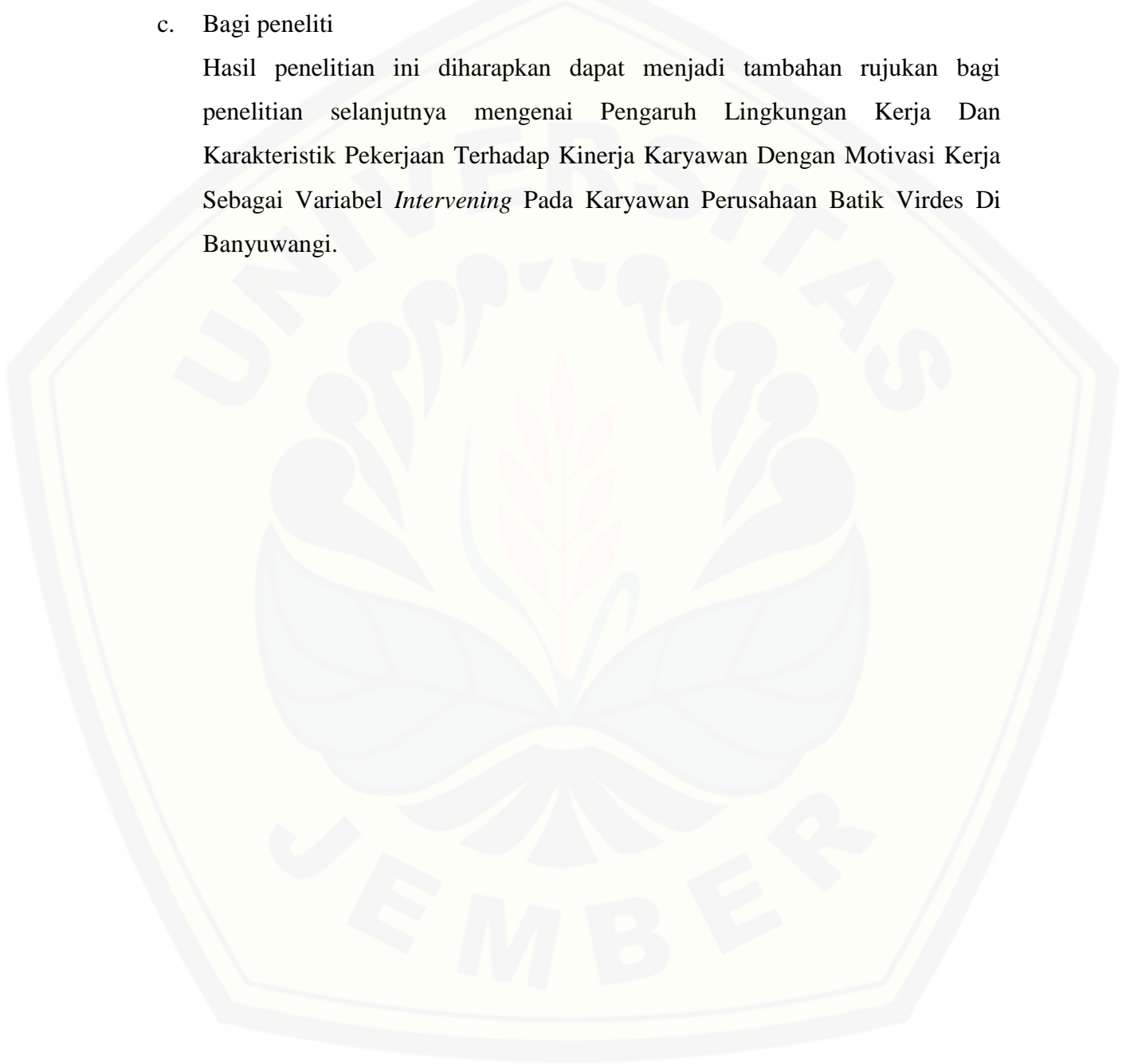
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia.

- b. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia sehingga dapat dijadikan acuan konseptual ilmiah bagi perbaikan pengambilan keputusan.

c. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi.



## **BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1 Lingkungan Kerja**

Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut Sedarmayanti (2009:26), indikator lingkungan kerja diantaranya :

- a. Penerangan/Cahaya, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pewarnaan ruangan, warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

- c. Dekorasi/tata letak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- d. Suhu udara, udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau partikel-partikel yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, misalkan debu kayu. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- e. Suara Bising, salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- f. Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri.
- g. Hubungan karyawan dengan atasan, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan.
- h. Hubungan antar karyawan, jalinan komunikasi dan kerja sama yang baik antar karyawan akan menciptakan suasana kekeluargaan yang dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Menurut Ahyari (2001:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Berikut ini penjelasan mengenai unsur-unsur lingkungan kerja non fisik :

- a. Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2002:298)

penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b. Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2002:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

- a. Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- b. Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
- d. Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.

- e. Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

Kedua jenis lingkungan kerja di atas harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak bisa dipisahkan begitu saja. Terkadang organisasi hanya mengutamakan salah satu jenis lingkungan kerja di atas, tetapi akan lebih baik lagi apabila keduanya dilaksanakan secara maksimal. Dengan begitu kinerja karyawan bisa akan lebih maksimal. Peran seorang pemimpin benar – benar diperlukan dalam hal ini. Pemimpin harus bisa menciptakan sebuah lingkungan kerja baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

### **2.1.2 Karakteristik Pekerjaan**

Schermerhorn (dalam Prihatin & dan Cut, 2010) Menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan merupakan atribut-atribut tugas yang memiliki sifat penting khusus. Sementara Mangkuprawira (dalam Presilia & Regina, 2011) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Menurut Robbins dan Timothy A. Judge (2008 : 268), model karakteristik pekerjaan menunjukkan bahwa pekerjaan apapun bisa dideskripsikan dalam lima dimensi pekerjaan inti, yaitu :

- a. Keanekaragaman keterampilan : tingkat sampai mana pekerjaan membutuhkan beragam aktivitas sehingga pekerja bisa menggunakan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda.
- b. Identitas tugas : tingkat sampai mana suatu pekerjaan membutuhkan penyelesaian dari seluruh bagian pekerjaan yang bisa diidentifikasi.
- c. Artinya tugas : Sejauh mana pekerjaan itu menuntut di selesaikannya seluruh potongan kerja secara utuh dan dapat di kenali.
- d. Otonomy : tingkat sampai mana suatu pekerjaan memberikan kebebasan, kemerdekaan, serta keleluasaan yang substansial untuk individu dalam merencanakan pekerjaan dan menentukan prosedur-prosedur yang akan digunakan untuk menjalankan pekerjaan tersebut.

- e. Umpan balik : tingkat sampai mana pelaksanaan aktivitas kerja membuat seorang individu mendapatkan informasi yang jelas dan langsung mengenai keefektifan kerjanya.

Menurut Mondy (2008:61) teori karakteristik pekerjaan memberikan pendekatan komprehensif untuk perancangan ulang pekerjaan dan cara pekerjaan itu sendiri menjadi bagian dari factor kompensasi total. Para karyawan mengalami kompensasi instrik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja.

- a. Variasi ketrampilan (*skill variety*) adalah tingkat sejauh mana pekerjaan membutuhkan sejumlah aktivitas yang berbeda untuk keberhasilan penyelesaian. Beberapa karyawan menikmati variasi dalam pekerjaan mereka, dan jika demikian, hal tersebut berfungsi sebagai kompensasi. Memperluas jumlah aktivitas kerja cukup penting bagi beberapa karyawan. Oleh karena itu variasi ketrampilan menjadi sebuah bentuk kompensasi.
- b. Identitas tugas (*task identity*) adalah tingkat sejauh mana pekerjaan mencakup unit pekerjaan yang bisa diidentifikasi, yang dikerjakan awal hingga akhir.
- c. Signifikansi tugas (*task significance*) merupakan dampak yang ditimbulkan pekerjaan terhadap orang-orang lain. Ketika kinerja dari pekerjaan seseorang mempengaruhi kehidupan orang-orang lainnya, karyawan tersebut seringkali merasakan makna prestasi yang sesungguhnya.
- d. Otonomi (*autonomy*) adalah tingkat kebebasan dan tanggung jawab individual yang dimiliki para karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pekerjaan-pekerjaan yang memberikan otonomi sering kali membuat para karyawan merasa bertanggung jawab atas hasil kerja. Otonomi merupakan inti dari tim kerja yang mengarahkan dirinya sendiri



(*self-directed work team*). Kebebasan bertindak tersebut menciptakan rasa bertanggung jawab yang mungkin tidak bisa dicapai dengan cara lain.

- e. Umpan balik (*feedback*) adalah informasi yang diterima para karyawan mengenai seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan. Sebagian besar orang memiliki kebutuhan yang kuat untuk mengetahui seberapa baik mereka menjalankan pekerjaan mereka.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang (dalam Anggi & Zaki, 2013), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya.

Menurut Robbins (2007:213), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda motivasinya.

Menurut Hughes *et al.* (dalam Presilia & Regina, 2011), motivasi merupakan keadaan jiwa yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan usaha dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak-tanduk dengan kemauan keras bagi seseorang untuk berbuat sesuatu yang selalu terkait dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi dari masing-masing anggota. Menurut Malayu SP. Hasibuan (dalam Anggi & Zaki, 2013) motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Indikator motivasi menurut Abraham Maslow (Mangkunegara, 2006:63) antara lain :

- a. **Kebutuhan fisiologis**  
Hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup. Contoh : gaji yang layak.
- b. **Kebutuhan rasa aman**  
Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya dan resiko kerja. Contoh : Alat Pelindung Diri (masker, sarung tangan, dan kaca mata kerja)
- c. **Kebutuhan sosial**  
Kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan pergaulan. Contoh : hubungan yang erat.
- d. **Kebutuhan penghargaan**  
Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan sekitar. Contoh : pengakuan atas prestasi.
- e. **Kebutuhan aktualisasi**  
Aktualisasi merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi, berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan. Contoh : Kesempatan untuk berkreasi.

Ada banyak teori motivasi yang telah berkembang. Teori motivasi tersebut salah satunya adalah teori kebutuhan McClelland, teori motivasi Maslow, dan teori dua faktor dari Frederich Herzberg. Berikut ini merupakan penjelasan dari ketiga teori tersebut.

#### 1) Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland adalah salah satu teori motivasi kontemporer. Teori kontemporer bukanlah teori yang dikembangkan baru-baru ini, melainkan teori yang menggambarkan kondisi pemikiran saat ini dalam menjelaskan motivasi seseorang (Timothy A, 2008). Teori kebutuhan McClelland ini berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut :

- a. **Kebutuhan berprestasi** yaitu suatu dorongan atau keinginan untuk melebihi, mencapai standar-standar dan berusaha keras untuk berhasil mencapai tujuan.

- b. Kebutuhan berkuasa yaitu suatu keinginan untuk berpengaruh dalam lingkungannya, memiliki karakter yang kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang ataupun untuk meningkatkan status dan prestise pribadi.
- c. Kebutuhan berafiliasi yaitu suatu hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab serta berinteraksi sosial dengan sesama demi menciptakan suatu tujuan.

2) Teori hierarki kebutuhan Maslow

Hariandja (2005:324) mengemukakan bahwa teori hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

- a. Kebutuhan fisiologis  
Hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup
- b. Kebutuhan rasa aman  
Kebutuhan akan terbebaskannya dari bahaya dan resiko kerja.
- c. Kebutuhan sosial  
Kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang membutuhkan pergaulan.
- d. Kebutuhan penghargaan  
Kebutuhan seseorang untuk mendapatkan penghargaan dari lingkungan sekitar
- e. Kebutuhan aktualisasi  
Aktualisasi merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi, berlangsung terus menerus dan tidak pernah terpuaskan.

3) Teori dua faktor dari Frederich Herzberg

Menurut teori dua faktor, motivasi seseorang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang ada dalam lingkungan pekerjaan mereka. Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan (*satisfiers* atau

*motivating factors*) dan faktor yang akan mendorong pada ketidakpuasan kerja (*dissatisfiers* atau *hygieny factors*)

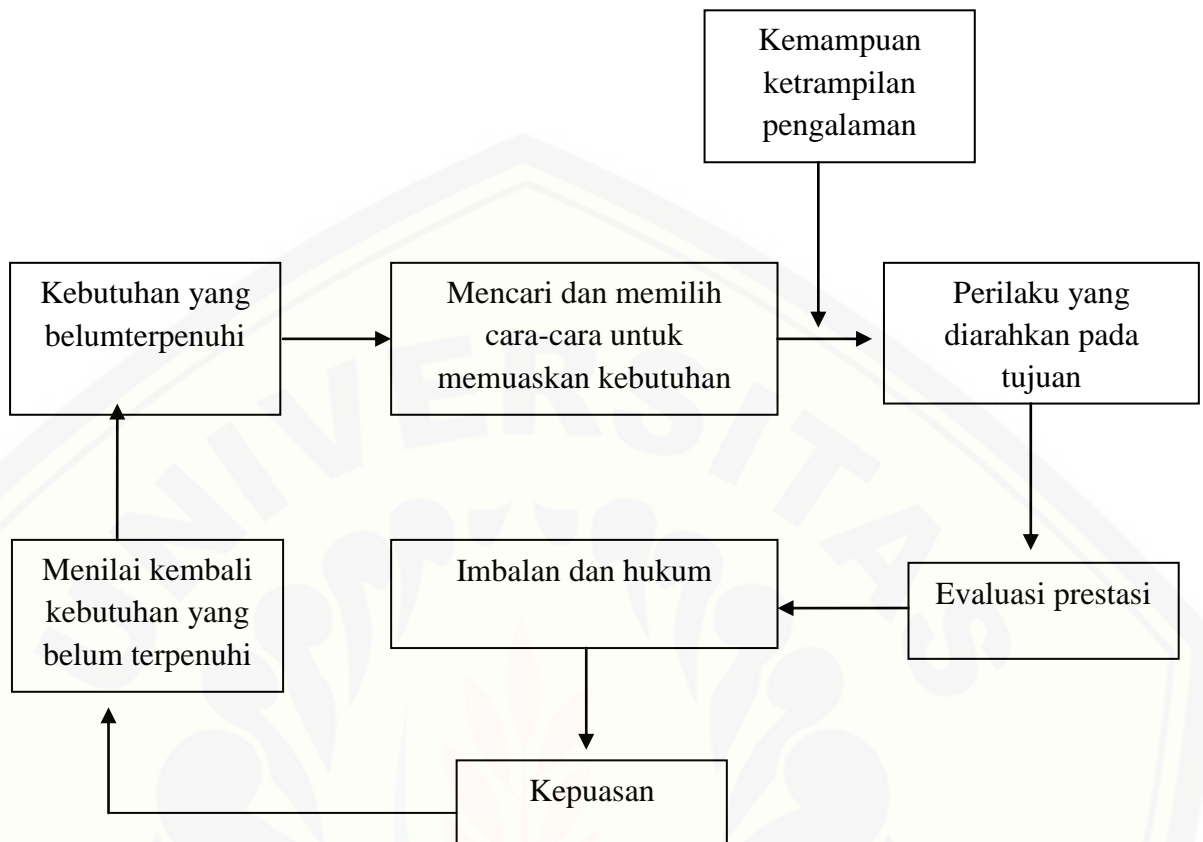
*Motivating factors* adalah faktor yang mencakup berbagai kebutuhan yang dimiliki oleh seseorang. Jika kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kepuasan kerja seseorang dalam pekerjaan akan tercapai. Faktor yang dapat mendorong motivasi kerja bagi karyawan diantaranya adalah untuk memperoleh pengakuan, menjalankan tanggung jawab, mengembangkan karier, dan kecocokan dengan pekerjaan itu sendiri.

*Hygieny factors* merupakan kebutuhan seseorang yang berkaitan dengan kondisi dan lingkungan pekerjaan. Jika kondisi lingkungan pekerjaan tidak sesuai dengan keinginannya, maka seseorang tersebut akan mengalami ketidakpuasan dalam pekerjaan. Kondisi dan lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diantaranya adalah kesesuaian gaji yang diharapkan, pengawasan, kebijakan dan proses administrasi, kondisi dan kemudahan pekerjaan serta hubungan antar personal.

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Mangkunegara (2006:74) yaitu :

- a) Perbedaan karakteristik individu meliputi kebutuhan, minat, sikap, dan nilai.
- b) Perbedaan karakteristik pekerjaan yang menuntut penempatan pekerjaan sesuai dengan bidang keahliannya.
- c) Perbedaan karakteristik organisasi (lingkungan kerja) yang meliputi peraturan kerja, iklim kerja, dan budaya yang disepakati.

Teori motivasi pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu teori motivasi kepuasan dan teori motivasi proses. Teori kepuasan tentang motivasi berkaitan dengan factor yang ada dalam diri seseorang yang motivasinya. Sedangkan teori proses berkaitan dengan bagaimana motivasi itu terjadi atau bagaimana perilaku itu digerakkan. Pengklasifikasian kedua teori tersebut disajikan dalam bagan berikut.



**Gambar 2.1 Proses Timbulnya Motivasi Seseorang**

Sumber: Mangkunegara (2006:74)

#### 2.1.4 Kinerja Karyawan

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2004:21) kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah “prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Byars dan Leslie (dalam Anggi & Zaki, 2013) mengemukakan pengertian kinerja adalah “*performance refer to degree of accomplishment of task that make up individual job*”, yaitu menunjukkan derajat penyelesaian tugas yang menyertai pekerjaan seseorang. Dalam organisasi

pengukuran kinerja digunakan untuk melihat sejauh mana aktivitas yang selama ini dilakukan dengan membandingkan *output* atau hasil yang telah dicapai. Menurut Mangkunegara (2004:67) yang dimaksud kinerja (*performance*) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja (*output*) yang telah dicapai oleh karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan dalam waktu tertentu.

Menurut Timple (dalam Mangkunegara, 2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari:

- a. Faktor internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Bernadin (dalam Firman. 2014) kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

- a. Kualitas kerja, merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, adalah jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun merupakan jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, Tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal yang diinginkan.
- d. Efektifitas kerja, merupakan tingkat pengetahuan sumber daya organisasi dimana dengan maksud menaikkan keuntungan.

- e. Kemandirian, pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan dari orang lain.
- f. Komitmen, memiliki arti bahwa karyawan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

### **2.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Karyawan**

Kondisi lingkungan kerja tentunya memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar anggota tim, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi karyawan mereka setiap harinya. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja (*working conditions*) dengan motivasi kerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk menguji pengaruh lingkungan kerja (*working conditions*) terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes

### **2.1.6 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja**

Semakin tinggi pencapaian karakteristik pekerjaan, maka pekerjaan menunjukkan kompleksitas yang semakin tinggi, yang berarti semakin memberi tantangan dan semakin kuat menentukan potensi bahwa pekerjaan itu sendirilah yang menciptakan motivasi (Robins, 2008:42). karakter tugas dari pekerjaan dan pemberian dorongan (motivasi) sudah seharusnya dapat menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih maksimal. Dan dengan kinerja yang maksimal dari setiap individu yang terlibat tentunya pada akhirnya akan memberikan hasil yang terbaik terhadap perusahaan secara keseluruhan.

### **2.1.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Kondisi lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang dikemukakan (Robbins, 2002:36), bahwa para karyawan menaruh perhatian yang

besar terhadap lingkungan kerja mereka, baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terciptanya lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap motivasi dan semangat kerja karyawan karena apabila lingkungan kerja di perusahaan tersebut nyaman dan menyenangkan tentunya karyawan dapat meningkatkan kinerjanya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

### **2.1.8 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan**

Presilia dan Regina, (2011) menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan. Karakteristik pekerjaan mencakup pada kebutuhan akan beragam aktifitas untuk menggunakan bakat dan keterampilan yang berbeda, pekerjaan yang di berikan dapat diselesaikan dengan baik dan benar sesuai dengan prosedur dan waktu yang di tentukan.

Menurut teori karakteristik pekerjaan yang diajukan Hackman dan Oldham dalam Robbins, (dalam Presilia & Regina. 2011) “Sebuah pekerjaan dapat melahirkan tiga keadaan psikologis dalam diri seorang karyawan yakni mengalami makna kerja, memikul tanggung jawab akan hasil kerja, dan pengetahuan akan hasil kerja yang akan mempengaruhi motivasi kerja secara internal, kepuasan kerja dan keefektifan kerja.

### **2.1.9 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Herzberg (dalam Mangkunegara, 2004) menjelaskan bahwa seseorang akan mempunyai kinerja yang maksimal apabila determinan motivasi kerja terdapat dalam suatu pekerjaan. Faktor motivasi tersebut antara lain dorongan untuk berprestasi, mendapatkan pengakuan, rasa tanggung jawab, kesempatan untuk maju dan rasa puas di dalam bekerja.



## 2.2 Penelitian Terdahulu

Kajian-kajian penelitian terdahulu merupakan salah satu bagian penting untuk menjadi landasan dalam sebuah penelitian selanjutnya. Hasil dari penelitian terdahulu dapat kita bandingkan yang nantinya dapat mendukung atau menolak penelitian peneliti yang baru.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel-variabel Penelitian	Alat analisis	Hasil kesimpulan
1	Prihatin Lumbanraja dan Cut Nizma (2010)	Karakteristik Pekerjaan (X1) Karakteristik pekerjaan(X2) Signifikansi tugas(X2.1) Otonomi (X2.2) Umpan balik (X2.3) Prestasi Kerja (Y)	Analisis Regresi linear berganda	Karakteristik Pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
2	Presilia dan Regina (2011)	Lingkungan Kerja (X1) Karakteristik Pekerjaan (X2) Motivasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Lingkungan kerja,karakteristik pekerjaan, dan motivasi kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Nela, Bambang dan Arik Prasetya (2014)	Lingkungan kerja fisik (X1) Lingkungan kerja non fisik (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi linier berganda	Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Jurnal. Data diolah. 2015

Prihatin dan Cut (2010), dengan judul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat Di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa”. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan Karakteristik Pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh

signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal ini berarti bahwa Karakteristik Pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik sangat diperlukan dalam menunjang prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Secara parsial Karakteristik Pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.

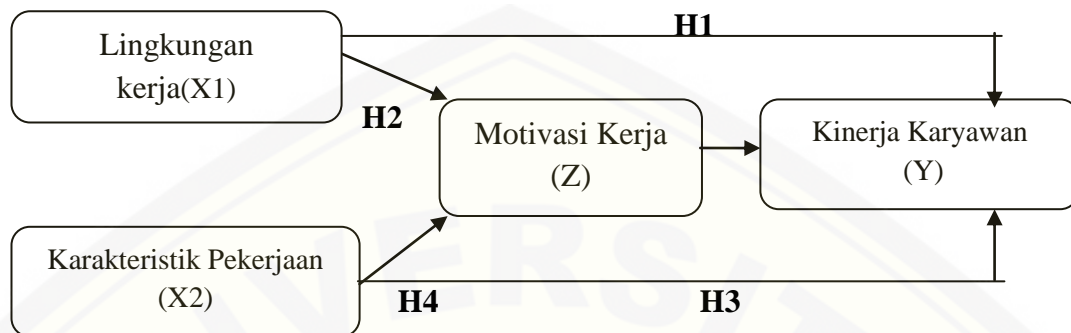
Presilia dan Regina (2011), dalam penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Kasus : Pt. Megatama Plasindo)”. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan yaitu, Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi baik maka kinerja karyawan akan baik juga.

Nela, Bambang dan Arik (2014), dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”. Metode analisis data yang digunakan Analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pada perusahaan batik virdes di banyuwangi. Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah didalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur yang menggambarkan pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan karakteristik pekerjaan (X2) terhadap kinerja

karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z). Berdasarkan uraian tersebut, hubungan pengaruh antar variabel dalam penelitian ini secara keseluruhan ditunjukkan dalam Gambar 2.2



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

Sumber: Teori dan Penelitian Terdahulu. Data diolah. 2015

#### 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi
- H3: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi
- H4: Diduga karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi

## **BAB 3. METODE PENELITIAN**

### **3.1 Rancangan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang ada, karakteristik masalah yang diteliti dalam penelitian ini dapat di klasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research* yang menjelaskan hubungan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Untuk memperoleh gambaran yang utuh tentang gambaran tersebut, penelitian ini beranjak dari data deskriptif yang berhubungan dengan pokok bahasan yang kemudian di analisis dengan analisis jalur (*path analysis*).

### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.2.1 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka baik dalam skala rasio dan interval yang akan digunakan untuk menganalisis variabel.

#### **3.2.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian. Pada penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

b. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari data yang telah diperoleh sebelumnya. Data sekunder umumnya berupa dokumen dan literatur seperti buku dan jurnal penelitian.

### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah :

a. Kuesioner

Menurut Sugiyono (dalam Firman. 2014), kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

b. Wawancara, yaitu pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Saat memberikan pertanyaan, peneliti dapat berhadapan langsung kepada responden.

c. Studi pustaka

Metode pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

### 3.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi sebanyak 58 orang. Dalam pengambilan sampel maka penelitian menggunakan metode sensus karena mengikutsertakan seluruh anggota populasi yang ada (sampling jenuh) yaitu sebesar 58 orang. Hal ini dilakukan agar lebih mengurangi tingkat kesalahan terhadap nilai populasinya, Sehingga total populasi lengkap lebih mendekati nilai sesungguhnya. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sugiyono (dalam Firman. 2014). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Jumlahnya menyesuaikan dengan kondisi yang ada dilapangan sesuai ketentuan yang ada.

### 3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang akan diteliti dan dianalisis dikelompokkan menjadi 3 macam yaitu :

- a. Variabel *independent* (X), yaitu variabel bebas atau variabel yang tidak tergantung pada variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini diberi notasi X yaitu lingkungan kerja dengan simbol (X1) dan Karakteristik pekerjaan dengan simbol (X2).
- b. Variabel *intervening* (Z) yaitu variabel perantara yang secara kongkret pengaruhnya tidak tampak tetapi secara teoritis dapat mempengaruhi

hubungan antara variabel bebas dan tergantung yang sedang diteliti. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *intervening* adalah motivasi kerja.

- c. Variabel *dependent* (Y) , yaitu variabel yang terikat atau tergantung pada variabel lain. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel *dependent* adalah kinerja karyawan.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah faktor-faktor atau variabel yang digunakan dalam penelitian. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Variabel independent atau variabel bebas atau variabel independen (X)

- a. Lingkungan kerja (X1)

Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan menurut Sedarmayanti (2009:26) adalah:

- a) Penerangan/cahaya
- b) Dekorasi/tata letak
- c) Suhu udara
- d) Suara bising
- e) Keamanan kerja
- f) Hubungan antara karyawan dengan atasan
- g) Hubungan antar karyawan

- b. Karakteristik pekerjaan (X2)

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi dari tanggung jawab, macam tugas, dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari

pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan yang secara instrinsik memberikan kepuasan dan lebih kepuasan bagi kebanyakan orang dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Indikator yang digunakan adalah Panggabean (dalam Presilia & Regina. 2011)

- a. Variasi ketrampilan
- b. Identitas tugas
- c. Signifikansi tugas
- d. Otonomi
- e. Umpan balik

2) Variabel *intervening* atau variabel penghubung (Z) motivasi kerja

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak baik berupa bonus, penghargaan, ataupun promosi agar kinerja karyawan meningkat. Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah *Maslow's needshierarcky theory* (dalam hasibuan, 2001:153):

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan akan rasa aman
- c. Kebutuhan sosial
- d. Kebutuhan pengakuan
- e. Kebutuhan aktualisasi diri

3) Variabel *dependent* atau variabel terikat (Y) kinerja karyawan

Kinerja merupakan suatu kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan biasanya di ukur dengan prestasi yang ditetapkan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bernadin (dalam Firman, 2014) adalah

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan kerja
- d. Efektifitas kerja
- e. Kemandirian

f. komitmen

### 3.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya skala interval dalam alat ukur. Alat ukur tersebut yang digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan skala likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang kejadian atau gejala sosial Kuncoro (2007:20). Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pertanyaan.

Untuk setiap item dalam daftar pertanyaan menggunakan kriteria :

- a. Sangat setuju = diberi skor 5
- b. Setuju = diberi skor 4
- c. Cukup setuju = diberi skor 3
- d. Tidak setuju = diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju = diberi skor 1

### 3.8 Metode Analisis Data

#### 3.8.1 Uji Normalitas Data

Tujuan dari normalitas data adalah untuk mengetahui apakah dalam regresi, variabel endogen, variabel eksogen atau kedua-duanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2001:212). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan ( $\alpha$ ) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Kriteria pengujian ini melihat barisan *kolmogrov-smirnovtest* adalah sebagai berikut :

- a. Jika signifikan  $>0.05$  maka data tersebut berdistribusi normal.
- b. Jika signifikan  $<0.05$  maka data tersebut tidak berdistribusi normal.



### 3.8.2 Uji instrumen

Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dapat mengukur apa yang kita harapkan, dan dapat mengungkapkan data variabel yang diteliti secara tepat, maka instrumen penelitian ini perlu di uji terlebih dahulu, untuk itu perlu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Jika validitas dan reliabilitas tidak dapat diketahui, maka akan berakibat pada fatalnya dalam memberikan kesimpulan ataupun alasan terhadap hubungan antar variabel. Menurut Arikunto (dalam Firman, 2014), instrumen yang baik yaitu instrumen yang memiliki 2 kriteria. yaitu validitas (sahih) dan realibilitas (dapat dipercaya), adapun uji adalah uji validitas dan reliabilitas

#### a. Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat mengukur apa saja yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2008:109). Suatu tes atau alat instrumen pengukuran dapat dikatakan mempunyai validitas cukup tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnyan atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan pengukuran penelitian tersebut. Satu alat ukur yang valid mampu mengungkapkan data dengan tepat dan memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut. Sebuah *instrument* dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang hendak di ukur serta dapat mengungkapkan data dan variabel yang akan diteliti secara tepat. Suatu item pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid apabila dilihat dari nilai signifikasinya, jika nilai *pearson correlation* > 0,30 dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid Yarnest (dalam Firman. 2014).

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana antara hasil pengukuran *relative* konsisten apabila pengukuran dilakukan dua kali atau lebih (Sugiyono, 2013:121). Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran di dalam mengukur segala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukuran bagitu pula

sebaliknya. Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan begitu pula sebaliknya.

Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan digunakan rumus *Alpha Cronbach's*. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2002:42) dengan rumus :

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

Keterangan :

$\alpha$  = koefisien reliabilitas

K= jumlah variabel bebas dalam persamaan

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali, 2002:42).

### c. Analisis Deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk memperoleh data karakteristik demografik responden penelitian yang meliputi umur responden, unit/bidang kerja, lama kerja, golongan kerja. Statistik deskriptif merupakan proses transformasi data penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan Singarimbun dan Effendi (dalam Firman. 2011). Ukuran deskriptif dalam penelitian ini berupa frekuensi (jumlah dan presentase) mean dan standar deviasi

### 3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar dari adanya gejala heteroskedastisitas, gejala multikolinieritas, dan gejala autokorelasi. Model regresi akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat

heteroskedastisitas, dan tidak terdapat multikolinieritas Sudrajat (dalam Firman, 2014).

### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan pengujian dari asumsi yang berkaitan bahwa antara variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model (1) ditemukan adanya regresi yang *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE) adalah persamaan regresi yang tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Apabila dalam model (1) terjadi multikolinieritas maka model (1) yang dihasilkan menjadi bias. Menurut Gujarati (2006:61) untuk mengetahui gejala adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai (*Variance Inflation Factor*) VIF, jika  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinieritas. Maka pengambilan keputusan dalam menentukan terjadinya multikolinieritas adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai  $VIF < 10$  artinya tidak terjadi multikolinieritas
2. Apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai  $VIF > 10$  maka dalam parameter ini diartikan telah terjadi multikolinieritas

Jika terjadi multikolinieritas, maka ada beberapa cara untuk mengatasinya yaitu (Umar, 2003:205) :

1. Menghilangkan sebuah atau beberapa variabel X
2. Pemakaian informasi sebelumnya
3. Menambah ukuran sampel/data baru

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesalahan penyangga yang memiliki varian sama atau tidak (Gujarati, 2006:82). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujiannya dilakukan dengan uji glejser. Heteroskedastisitas terjadi apabila varians residual dari setiap kesalahan pengganggu tidak bersifat konstan. Dampak yang akan ditimbulkan adalah asumsi

yang terjadi masih tetap tidak berbias, tetapi tidak lagi efisien. Menurut Gujarati, (2006:89) menjelaskan bahwa ada dua cara untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas, yaitu metode informal dan metode formal. Metode informal biasanya dilakukan dengan melihat grafik plot dari nilai prediksi *variable independent* dengan residualnya. Variabel dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Metode formal untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan *Glejser Test*. Langkah-langkahnya adalah:

1. Melakukan estimasi pada model regresi dan menghitung residualnya (Ut).
2. Mengabsolutkan nilai residual (AbsUt)/ absolut residual.
3. Meregresikan variabel (AbsUt) sebagai variabel dependen dan variabel independent sehingga menjadi persamaan:

$$\text{AbsUt} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 D + e$$

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi dilakukan dengan uji t, sebagaimana diformulasikan dalam rumus :

$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

Setelah menghitung besarnya t (t hitung) kemudian dibandingkan dengan t tabel pada derajat bebas (df) n-2 pada tingkat kepercayaan tertentu. Jika t hitung lebih besar dari t tabel maka signifikan.

Cara mengatasi permasalahan heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasi persamaan regresi kedalam bentuk logaritma (hanya salah satu yang dianggap mudah), sehingga regresi yang semula berbentuk

$$Y = A + B X + e \text{ akan menjadi } \ln Y = A + B \ln X$$

### 3.9 Metode Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel. Dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau dua perantara (Sarwono, 2006:147). Manfaat analisis jalur

adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu pertanyaan.

Diagram jalur memberikan secara eksplisit hubungan kausal antar variabel model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*) hubungan kedua variabel. Hubungan tidak langsung adalah jika ada variabel ketiga yang memediasi hubungan kedua variabel, kemudian pada setiap variabel dependen akan ada anak panah yang menuju variabel ini dan berfungsi untuk menjelaskan jumlah variabel yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel itu. Dimana koefisien jalur dihitung dengan membuat data persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut ini adalah persamaannya:

$$Z = \beta X1i Zi + \beta X2i Zi + \epsilon 1i \dots \dots \dots (\text{persamaan 1})$$

$$Y = \beta X1i Yi + \beta X2i Yi + \beta Zi Yi + \epsilon 2i \dots \dots \dots (\text{persamaan 2})$$

Dimana :

Y = kinerja karyawan

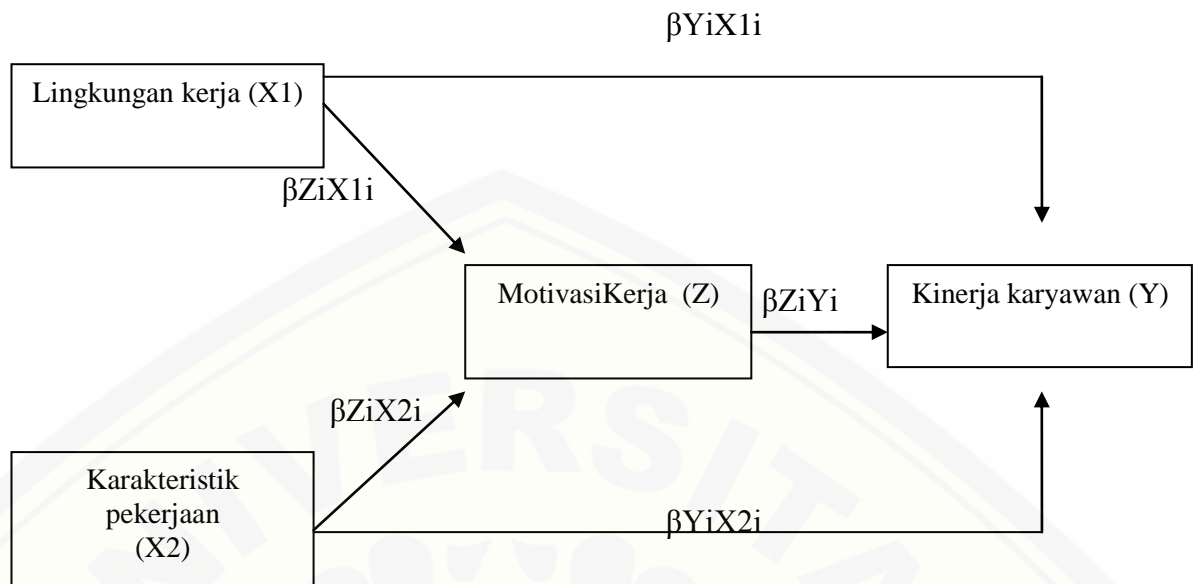
Z = motivasi kerja

X1 = lingkungan kerja

X2 = karakteristik pekerjaan

B = koefisien variabel bebas

$\epsilon 1 + \epsilon 2$  = variabel pengganggu



Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur

Sumber: Kerangka Konseptual.

Keterangan :

- $\beta_{ZiX1i}$  : koefisien jalur pengaruh  $X1i$  terhadap  $Zi$
- $\beta_{ZiX2i}$  : koefisien jalur pengaruh  $X2i$  terhadap  $Zi$
- $\beta_{YiX1i}$  : koefisien jalur pengaruh  $X1i$  terhadap  $Yi$
- $\beta_{YiX2i}$  : koefisien jalur pengaruh  $X2i$  terhadap  $Yi$
- $\beta_{ZiYi}$  : koefisien jalur pengaruh  $Zi$  terhadap  $Yi$

### 3.10 *Trimming theory*

*Trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi model ini terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2007:127). Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu memperbaiki model analisis jalur yang telah dihipotesiskan. Cara menggunakan *trimming Theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Ridwan (dalam Firman, 2014) berpendapat bahwa langkah-langkah pengujian analisis dengan menggunakan *trimming theory* adalah sebagai berikut:

- a. Merumuskan permasalahan *structural*
- b. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
  1. Membuat gambar diagram jalur secara lengkap
  2. Menghitung koefisien regresi untuk setiap sub struktur yang telah dirumuskan
- c. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan)
- d. Menghitung secara individual
- e. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur
- f. Merangkum kedalam model
- g. Memaknai dan menyimpulkan

### 3.11 Uji hipotesis (Uji t)

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap suatu masalah. Jawaban tersebut masih perlu diuji kebenarannya, maka dari itu dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini digunakan uji hipotesis t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiono (dalam Firman. 2014) menentukan t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

- t = hasil t hitung  
b = koefisien regresi variabel bebas  
sb = standart error variabel bebas

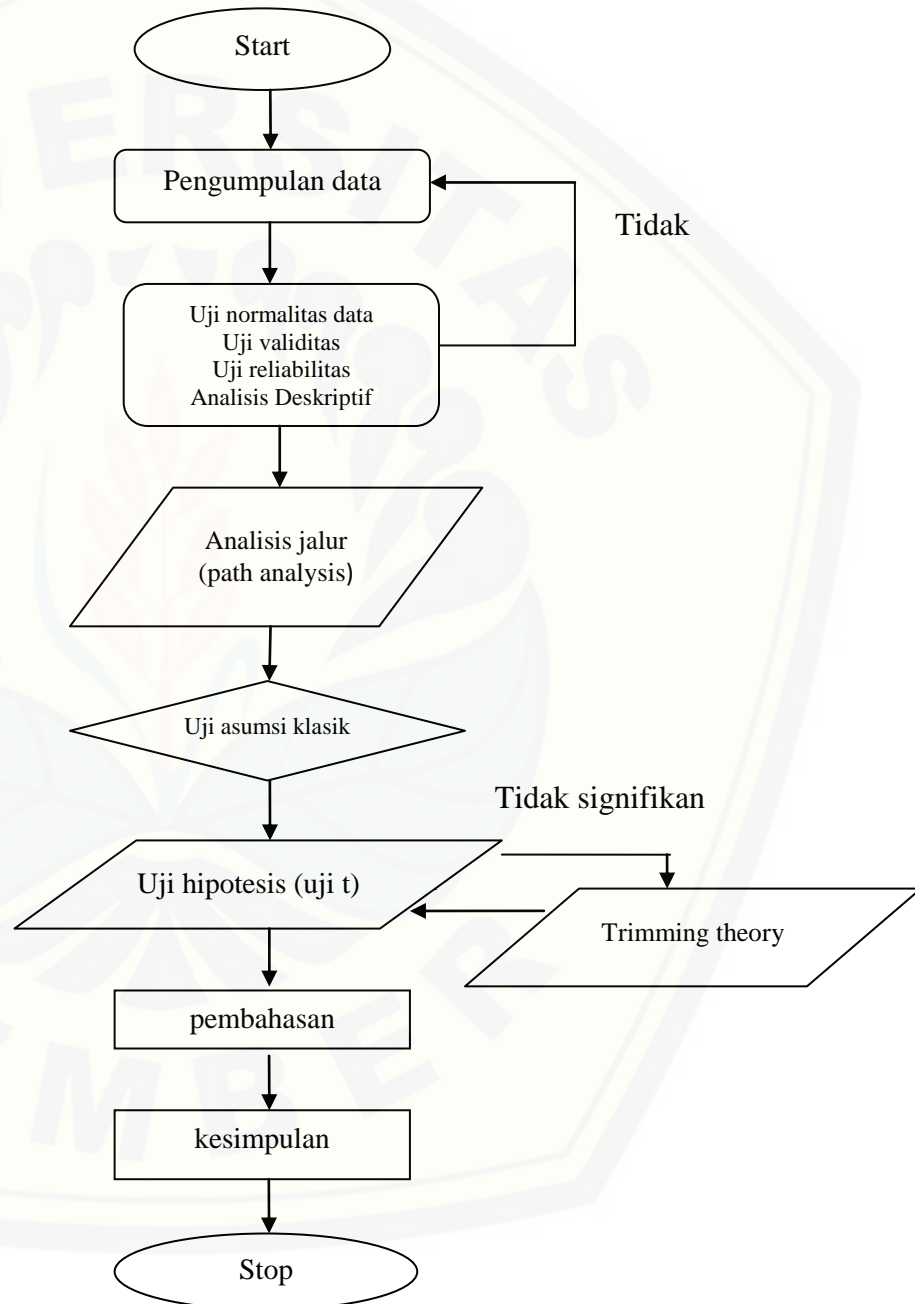
Kriteria pengujian :

- a. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat. Hal ini berarti ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Hal ini berarti tidak ada hubungan antara variabel lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan melalui motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3.12 Kerangka Pemecahan Masalah

Berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual, maka dapat dibuat kerangka pemecahan masalah seperti berikut:



Gambar 3.2 Kerangka pemecahan masalah

Sumber: Tujuan penelitian, kerangka konseptual. Data diolah. 2015



Keterangan Kerangka Pemecahan Masalah :

1. Start, merupakan tahap awal atau tahap persiapan penelitian.
2. Pengumpulan data , yaitu mengumpulkan data–data yang diperlukan untuk kebutuhan penelitian baik itu data primer maupun data sekunder.
3. Uji normalitas data yaitu untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji validitas data, yaitu untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Uji Reliabilitas data, yaitu untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut di ulang.
  - a. Jika tidak valid atau reliabel maka penelitian diulang kembali pada tahap pengumpulan data.
  - b. Jika telah valid dan reliabel dilanjutkan pada tahap selanjutnya.
4. Analisis jalur (*path analysis*) yaitu untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
5. Uji asumsi klasik, yaitu multikolinearitas, dan heterokedastisitas.
6. *Trimming theory*, yaitu suatu metode yang digunakan untuk memperbaiki suatu struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.
7. Uji hipotesis , digunakan Uji t untuk menguji signifikansi atau ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.
  - a. Berdasarkan Uji t, jika tidak signifikan berdasarkan *trimming theory*, maka koefisien jalur yang tidak signifikan data dihilangkan atau dihapus.
  - b. Apabila jalur terbukti signifikan melalui Uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung.
8. Pembahasan, yaitu tahapan dimana peneliti menjelaskan hasil dari penelitian yang telah dilakukan
9. Kesimpulan, yaitu menarik kesimpulan dari hasil penelitian berdasarkan analisis yang telah dilakukan.
10. Stop, yaitu hasil akhir dari seluruh penelitian.

## **BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Hasil Penelitian**

#### **4.1.1 Gambaran Umum Batik Banyuwangi**

Sejarah batik Banyuwangi berawal ketika terjadi usaha penaklukan Blambangan oleh Mataram yang pada saat itu dalam masa pemerintahan Sultan Agung. Pada tahun 1633, Sultan Agung melakukan usaha penyerangan ke wilayah timur, yaitu wilayah Blambangan, Panarukan, dan Blitar. Pada upaya penaklukannya yang kedua tahun 1636 – 1639, ujung Timur, Blambangan berhasil ditaklukan.

Sejarah tentang penaklukan Blambangan oleh Mataram ini menjadi hipotesa sejarah kemunculan batik khas Banyuwangi. Pada masa kekuasaan Mataram di Blambangan ini, banyak kawula Blambangan yang dibawa ke pusat Pemerintahan Mataram Islam di Plered, Kotagede, sehingga pada akhirnya tidak mustahil para kawula Blambangan ini belajar membatik di Keraton Mataram Islam. Menurut data sejarah bahwa batik sudah dikenal oleh tradisi keraton Jawa sejak abad 15 khususnya pada masa pemerintahan Sultan Agung. Seiring dengan perkembangan jaman terjadi kepentingan politik yang mutualisme, yang akhirnya menetapkan membatik sebagai identitas “Penguasaan” atau simbol penaklukan terhadap budaya yang dilingkupinya. Namun yang menarik dari sosok batik khas Banyuwangi, pengaruh dari unsur batik Bali maupun Mataram tidak terlalu nampak pada motif batik Banyuwangi, berbeda dengan batik Madura, ataupun batik Ponorogo, Pacitan, dan Trenggalek yang tampak sekali “pengaruh” Mataram.

Kekhasan batik Banyuwangi ini juga didukung oleh pendapat budayawan Banyuwangi, Hasnan Singodimayan, yang menyatakan pada pementasan Gandrung pada tahun 1936, kain batik yang dipakai adalah kain batik motif Gajah Oling, yang menurutnya kain batik Gajah Oling ini memiliki sedikit kejanggalan

karena tidak nampak pengaruh warna dari Mataram maupun Bali.

Batik Banyuwangi sendiri telah memiliki sebaran pasar yang cukup luas, sebagai contohnya Rumah Batik Virdes, memiliki pelanggan dari kalangan pejabat, pengusaha, dan pelanggan mancanegara. Sebaran pasar dari Rumah Batik Virdes meliputi Palembang, Jambi, sejumlah kota di Kalimantan, dan hampir semua kota di Jawa Timur. Selain itu, Virdes juga sering memasok batik gajah uling ke Italia, Perancis, Inggris, dan Australia.

Batik Banyuwangi masih memiliki potensi pengembangan lainnya, yaitu dari sisi motif. Banyak hal yang dapat dieksplorasi untuk bisa dikreasikan menjadi motif batik Banyuwangi, sebagai contohnya dari bentukan mahkota penari gandrung atau juga "*ombyok*" yaitu mahkota penari seblang. Hal lain yang dapat dijadikan acuan untuk dikreasikan menjadi motif baru berasal dari situs-situs bersejarah, antara lain lukisan di dinding – dinding gua di Alas Purwo, juga sebuah bangunan situs bersejarah yang dikenal dengan "*Inggrisan*", bangunan bersejarah peninggalan Inggris yang hanya terdapat beberapa di Indonesia. Hal ini memungkinkan batik Banyuwangi untuk memunculkan motif-motif baru yang memiliki ciri khas Banyuwangi.

#### **4.1.2 Gambaran Umum Perusahaan Batik Virdes**

Perusahaan batik Virdes mempunyai dua tempat usaha, karena tempat berproduksi berada jauh dari pusat kota sekitar 50 km sehingga perusahaan membuat galeri shop agar pelanggan lebih mudah menjangkau dipusat kota Banyuwangi. Perusahaan batik Virdes adalah perusahaan swasta dengan jenis usaha industri kerajinan batik dan garmen. Produk batik terdiri dari batik tulis dan batik cap yang mempunyai ciri khas batik pesisiran Banyuwangi yaitu dilihat dari motif dan coraknya yang berbeda dengan batik keraton.

Perusahaan batik Virdes berdiri tanggal 3 November 1986 dan terus berkembang dan berkarya hingga sekarang. Penghargaan dan kegiatan keterampilan sudah banyak diikuti serta diberikan kepada perusahaan ini. Tempat produksi berada di areal rumah Bapak Suyadi yang berbeda dengan galeri

shopnya yang berada di pusat kota dengan ijin usaha no 510/918/429.310 SIUP. M/2006 dan No merk Agni D00-02-0041 yang sudah dilabelkan oleh pemerintah kabupaten Banyuwangi.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan, diperoleh data karyawan pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi sebanyak 58 orang. Dari data responden yang dijadikan sampel penelitian, maka dapat diketahui gambaran umum tentang usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Keterangan	Orang	Presentase (%)
Usia			
1.	20 – 25 tahun	26	44,8
2.	26 – 31 tahun	13	22,5
3.	32 – 38 tahun	11	18,9
4.	> 38 tahun	8	13,8
Jumlah		58	100
Jenis Kelamin			
1.	Laki-laki	20	44
2.	Perempuan	38	66
Jumlah		58	100
Tingkat Pendidikan			
1.	SMP	27	46,5
2.	SMU	19	32,8
3.	Strata 1	12	20,7
Jumlah		58	100
Lama kerja			
1.	2 – 5 tahun	13	22,5
2.	6 – 9 tahun	11	18,9
3.	10 – 13 tahun	29	50
4.	Lebih dari 13 tahun	5	8,6
Jumlah		58	100

Sumber :Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. 2015.

- a. Berdasarkan Tabel 4.1, mayoritas responden berdasarkan karakter usia yaitu karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, mayoritas tenaga kerja yang menjadi responden berusia 20 hingga 25 tahun yaitu sebanyak 26 orang. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan berada di usia produktif kerja. Jika perusahaan memberikan motivasi, maka akan sangat efektif diusia ini.

- b. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Jadi, jumlah responden perempuan lebih besar jika di bandingkan dengan jumlah responden laki-laki. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembatik mayoritas adalah perempuan, hal ini dimaksudkan agar hasil lebih bagus karena perempuan dianggap lebih telaten dan terampil dalam proses membatik.
- c. Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa dari 58 responden terdapat 27 responden berpendidikan SMP, 19 responden berpendidikan Diploma SMU, 12 responden berpendidikan Strata-1 (S1). Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan paling banyak adalah lulusan SMP, yang mengindikasikan bahwa keterampilan membatik tidak membutuhkan ijazah tinggi karena yang dibutuhkan adalah *skill*.
- d. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 29 responden telah bekerja 10 - 13 tahun. Dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden lama kerjanya 10 hingga 13 tahun. Hasil ini mengindikasikan bahwa karyawan merasa betah bekerja di Rumah Batik Virdes.

#### 4.1.4 Hasil Uji Normalitas Data

Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individu masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan apabila angka signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  maka data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Variabel	Nilai $\alpha$	Keterangan
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,092	Berdistribusi Normal
Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	0,168	Berdistribusi Normal
Motivasi Kerja ( $Z$ )	0,171	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan ( $Y$ )	0,167	Berdistribusi Normal

Sumber Data : Lampiran 3 data di olah, 2015

Uji normalitas data yang telah dilakukan menjelaskan bahwa variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja dan kinerja karyawan memiliki angka signifikansi lebih besar dari 1%, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.5 Hasil Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Yarnest (dalam Firman, 2014). Suatu item pertanyaan dalam kuisisioner dinyatakan valid apabila dilihat dari nilai signifikasinya, jika *pearson correlation* > 0,30 dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut dapat dikatakan valid. Berikut hasil uji validitas:

Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	Sig	Keputusan Validity
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,629	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,407	0,002	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,378	0,003	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,504	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,479	0,000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,506	0,000	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,361	0,005	Valid
Karakteristik Pekerjaan (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,598	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,782	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,786	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,711	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,734	0,000	Valid
Motivasi Kerja (Z)	Z <sub>1</sub>	0,724	0,000	Valid
	Z <sub>2</sub>	0,533	0,000	Valid
	Z <sub>3</sub>	0,494	0,000	Valid
	Z <sub>4</sub>	0,739	0,000	Valid
	Z <sub>5</sub>	0,609	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y <sub>1</sub>	0,857	0,000	Valid
	Y <sub>2</sub>	0,639	0,000	Valid
	Y <sub>3</sub>	0,807	0,000	Valid
	Y <sub>4</sub>	0,828	0,000	Valid
	Y <sub>5</sub>	0,684	0,000	Valid
	Y <sub>6</sub>	0,725	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 4. Data diolah. 2015

Berdasarkan Tabel 4.3, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan masing-masing variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja dalam penelitian mempunyai nilai signifikan  $< 1\%$  sehingga semua indikator dinyatakan valid sebagai alat ukur.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dapat dikatakan menunjukkan kekonsistenan dari suatu alat pengukuran di dalam mengukur segala yang sama. Makin kecil kesalahan pengukuran makin reliabel alat pengukuran begitu pula sebaliknya. Untuk menguji reliabilitas kuesioner atau pertanyaan begitu pula sebaliknya. Setelah menilai alpha, selanjutnya membandingkan nilai tersebut dengan angka kritis reliabilitas. Instrumen yang dipakai dalam variabel diketahui handal (*reliabel*) apabila memiliki *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  (Ghozali, 2002:42).

Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keputusan Reliabilitas
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,674	Reliabel
Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	0,782	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,743	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,790	Reliabel

Sumber : Lampiran 4. Data diolah. 2015

Berdasarkan hasil analisis, semua variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja memiliki nilai *cronbach alpha*  $> 0,60$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel reliabel

#### c. Analisis Deskriptif

Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari daftar pertanyaan yang disebarkan dan berisikan variabel lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, motivasi dan kinerja. Pengukuran analisis deskriptif sampel berguna untuk penarikan kesimpulan. Pengukuran ini umumnya dibutuhkan karena mampu menggambarkan pemusatan nilai-nilai observasi sampel. Dengan mengetahui nilai-nilai tendensi sentral tersebut dapat diperoleh gambaran mengenai sampel secara garis besar sehingga dapat mendekati kebenaran populasi.

Tabel 4.5 Deskripsi Statistik Variabel Penelitian

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Lingkungan kerja ( $X_1$ )					Modus
	1	2	3	4	5	
$X_{1,1}$	0	0	3	20	35	5
$X_{1,2}$	0	0	0	8	50	5
$X_{1,3}$	0	0	2	9	47	5
$X_{1,4}$	0	0	4	13	41	5
$X_{1,5}$	0	0	1	11	46	5
$X_{1,6}$	0	0	4	12	42	5
$X_{1,7}$	0	0	2	5	51	5

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Karakteristik pekerjaan ( $X_2$ )					Modus
	1	2	3	4	5	
$X_{2,1}$	0	0	11	10	37	5
$X_{2,2}$	0	0	3	19	36	5
$X_{2,3}$	0	0	8	12	38	5
$X_{2,4}$	0	0	6	14	38	5
$X_{2,5}$	0	0	6	20	32	5

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Motivasi( $Z$ )					Modus
	1	2	3	4	5	
$Z_{,1}$	12	16	23	1	6	3
$Z_{,2}$	0	0	5	17	36	5
$Z_{,3}$	0	0	11	7	40	5
$Z_{,4}$	0	0	11	11	36	5
$Z_{,5}$	0	0	8	14	36	5

Indikator	Nilai Jawaban Responden tentang Kinerja( $Y$ )					Modus
	1	2	3	4	5	
$Y_{,1}$	0	0	6	19	33	5
$Y_{,2}$	0	0	1	14	43	5
$Y_{,3}$	0	0	4	16	38	5
$Y_{,4}$	0	0	4	17	37	5
$Y_{,5}$	0	0	4	12	42	5
$Y_{,6}$	0	0	6	20	32	5

Sumber Data: Lampiran 2 data diolah, 2015

Berdasarkan analisis deskriptif untuk melihat jawaban responden dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:



- a. Berdasarkan frekuensi jawaban responden mengenai lingkungan kerja, menunjukkan bahwa mayoritas sangat setuju yang ditunjukkan dengan nilai modus 5. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi sudah kondusif karena baiknya penerangan/cahaya, dekorasi/tata letak, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan antar karyawan.
- b. Hasil frekuensi jawaban responden mengenai karakteristik pekerjaannilai modus adalah 5. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa dalam karakteristik pekerjaan ada variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.
- c. Berdasarkan hasil analisis frekuensi jawaban responden, mayoritas karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi memiliki motivasi kerja yang tinggi karena terpenuhinya kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.
- d. Hasil analisis menunjukkan bahwa karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi karyawan dalam kinerjanya telah memenuhi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan kerja, efektifitas kerja, kemandirian dan komitmen.

#### **4.1.7 Hasil Analisis Path**

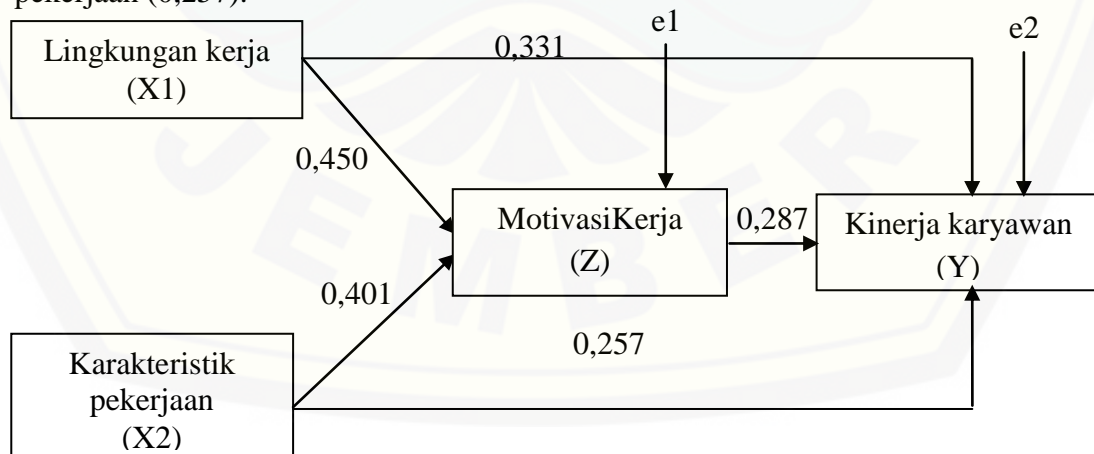
Metode analisis yang digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, dan Karakteristik Pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan adalah analisis jalur (*path analysis*). Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Nilai Koefisien Jalur

Variabel Independen	Variabel Dependen	Koefisien Standardize	Sig	Keterangan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	Motivasi Kerja (Z)	0,450	0,000	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	Motivasi Kerja (Z)	0,401	0,000	Signifikan
Lingkungan kerja ( $X_1$ )	Kinerja (Y)	0,331	0,008	Signifikan
Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ )	Kinerja (Y)	0,257	0,031	Signifikan
Motivasi Kerja (Z)	Kinerja (Y)	0,287	0,036	Signifikan

Sumber Data : Lampiran 5 dan 6 data di olah, 2015.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.6, yaitu lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Begitupula dengan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai signifikan  $< 0,01$ . Pada persamaan pertama, lingkungan kerja lebih berpengaruh dominan dibandingkan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dari nilai standar koefisien beta lingkungan kerja (0,450) yang lebih besar daripada karakteristik pekerjaan (0,401). Pada persamaan ke dua, lingkungan kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan karakteristik pekerjaan, hal ini dilihat dari nilai koefisien standar beta lingkungan kerja (0,331) lebih besar daripada nilai koefisien standar beta karakteristik pekerjaan (0,257).



Gambar 4.1 Hasil Analisis Jalur

Sumber : Lampiran 6, Data diolah, 2015

Dari hasil pengujian jalur maka dapat dinyatakan dalam model persamaan yang disajikan sebagai berikut:

$$Z = 0,450X_1 + 0,401X_2 + \varepsilon_1 \quad (\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0,331X_1 + 0,257X_2 + 0,287 X_3 + \varepsilon_2 \quad (\text{Persamaan 2})$$

a. Pengujian Validitas Model

Koefisien Determinasi Total ( $R^2_m$ )

Total keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model diukur dengan menggunakan rumus:

$$R^2 = 1 - (P_{\varepsilon_1})^2(P_{\varepsilon_2})^2$$

$$P_{\varepsilon_1} = (1 - R^2_i)$$

$R^2_m$  = Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

= Interpretasi terhadap  $R^2_m$  sama dengan interpretasi koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada analisis regresi

Dengan demikian:

$$R^2 = 1 - (P_{\varepsilon_1})^2(P_{\varepsilon_2})^2$$

$$R^2 = 1 - (1 - 0,525)^2(1 - 0,543)^2$$

$$= 1 - (0,225625)(0,208849)$$

$$= 0,952$$

Artinya keragaman data yang dapat dijelaskan oleh model tersebut adalah sebesar 95,2%, atau dengan kata lain informasi yang terkandung didalam data 95,2% dapat dijelaskan oleh model tersebut sedangkan 4,8% dijelaskan oleh variabel lain (yang belum terdapat didalam model) dan *error*.

- b. Berdasarkan Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa semua jalur adalah signifikan, sehingga tidak dilakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan jalur yang tidak signifikan, kemudian jalur yang baru tersebut kembali dihitung masing-masing koefisien jalurnya
- c. Langkah selanjutnya setelah semua jalur adalah signifikan maka selanjutnya adalah menghitung jalur langsung, perhitungannya adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Langsung

- a). Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap motivasi ( $Z$ )

$$DE_{ZX1} = X_1 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX1} = 0,450$$

- b). Pengaruh variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \rightarrow Y$$

$$DE_{YX1} = 0,331$$

- c). Pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap motivasi (Z)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Z$$

$$DE_{ZX2} = 0,401$$

- d). Pengaruh variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZX2} = X_2 \rightarrow Y$$

$$DE_{ZX2} = 0,257$$

- e). Pengaruh variabel motivasi (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = Z \rightarrow Y$$

$$DE_{ZY} = 0,287$$

## 2. Pengaruh Tidak Langsung

- a). Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{YZX1} = X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX1} = (0,450) (0,287) = 0,129$$

- b). Pengaruh tidak langsung variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$IE_{YZX2} = X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y$$

$$IE_{YZX2} = (0,257) (0,287) = 0,073$$

## 3. Pengaruh Total

- a). Pengaruh total variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$TE_{YZX1} = 0,450 + 0,287 = 0,737$$

- b). Pengaruh total variabel Karakteristik Pekerjaan ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi (Z)

$$TE_{YZX2} = 0,257 + 0,287 = 0,544$$

#### 4.1.8 Hasil Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda merupakan model regresi yang menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik (*Best Linier Unbiased Estimator/BLUE*). Berikut ini adalah hasil uji asumsi klasik pada persamaan satu dan persamaan dua.

##### 1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Apabila nilai tolerance  $TOL > 0,1$  atau  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinieritas sehingga variabel tersebut harus dibuang atau sebaliknya Hasil uji multikolinieritas adalah dengan memperhatikan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Nilai *Tolerance* yang terdapat pada Tabel 4.7

Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keputusan
Variabel Dependen: Motivasi			
Variabel Independen:			
a. Lingkungan kerja	0,798	1,253	Bebas Multikolinieritas
b. Karakteristik Pekerjaan	0,798	1,253	Bebas Multikolinieritas
Variabel Dependen: Kinerja			
Variabel Independen:			
a. Lingkungan kerja	0,595	1,680	Bebas Multikolinieritas
b. Karakteristik Pekerjaan	0,628	1,592	Bebas Multikolinieritas
c. Motivasi	0,475	2,107	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Lampiran 7 dan 8, data diolah. 2015

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa pada persamaan 1 dan 2, nilai *Tolerance*  $< 1$  dan Nilai *Variance Inflation Factor* (VIF)  $< 10$ , hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas dalam model regresi pada persamaan satu dan persamaan dua.

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, pengujianya dilakukan dengan uji glejser. Heteroskedastisitas terjadi apabila

varians residual dari setiap kesalahan pengganggu tidak bersifat konstan, pengujiannya dilakukan dengan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan absolut residual dengan variabel bebasnya.

Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	Signifikansi	Keputusan
Variabel Dependen: AbsUt_1 Variabel Independen:		
a. Lingkungan kerja	0,881	Bebas Heterokedastisitas
b. Karakteristik Pekerjaan	0,851	Bebas Heterokedastisitas
Variabel Dependen: AbsUt_2 Variabel Independen:		
a. Lingkungan kerja	0,100	Bebas Heterokedastisitas
b. Karakteristik Pekerjaan	0,195	Bebas Heterokedastisitas
c. Motivasi	0,429	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Lampiran 7 dan 8, data diolah. 2015

Apabila diketahui nilai uji secara parsial menunjukkan angka lebih besar dari 5 %, maka tidak terjadi Heterokedastisitas, sebaliknya jika angka lebih kecil dari 5 % maka terjadi Heterokedastisitas. Berdasarkan Tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada kedua model tidak terjadi heterokedastisitas, karena semua nilai Sig. > 5%.

#### 4.1.9 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja seperti yang ada pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Hasil Ringkasan Uji t Pada Persamaan 1 dan 2

Variabel	T <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.
Variabel Dependen: Motivasi Variabel Independen:			
a. Lingkungan kerja	4,327		0,000
b. Karakteristik Pekerjaan	3,856		0,000
Variabel Dependen: Kinerja Variabel Independen:		2,00247	
a. Lingkungan kerja	2,775		0,008
b. Karakteristik Pekerjaan	2,215		0,031
c. Motivasi	2,153		0,036

Sumber: Lampiran 5 dan 6, data diolah. 2015

Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t), maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

a. Hipotesis Pertama ( $H_1$ )

Tabel 4.9 pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,775 > 2,00247$  dan nilai signifikan adalah  $0,008 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis pertama ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

b. Hipotesis Kedua ( $H_2$ )

Tabel 4.9 pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,775 > 2,00247$  dan nilai signifikan adalah  $0,008 < 0,05$ , dan pada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $4,327 > 2,00247$  dan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis kedua ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

c. Hipotesis Ketiga ( $H_3$ ).

Tabel 4.9 pada pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,00247$  dan nilai signifikan adalah  $0,031 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis ke tiga ( $H_3$ ) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

d. Hipotesis Ke empat ( $H_4$ ).

Tabel 4.9 pada pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,215 > 2,00247$  dan nilai signifikan adalah  $0,031 < 0,05$ , dan pada pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap motivasi menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $3,856 > 2,000$  dan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan hipotesis ke empat ( $H_4$ ) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

## **4.2 Pembahasan**

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9). Peningkatan kinerja dapat dilakukan dengan penciptaan lingkungan kerja yang nyaman, karakteristik pekerjaan serta motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Untuk pengaruh tidak langsung, motivasi tidak bisa memperkuat pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik terhadap kinerja, karena pengaruh langsungnya lebih besar.

### **4.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Semakin baik lingkungan kerja tercipta, maka semakin meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil ini menerima hipotesis satu yang diajukan yaitu bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

Menurut Rivai (2010:165) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi: tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan. Hasil pengukuran melalui



kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas responden sudah merasakan nyaman dengan lingkungan sekitarnya.

Bentuk lingkungan kerja yang ada di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi yang mampu meningkatkan kinerja adalah Kondisi penerangan tempat kerja sudah cukup baik, peralatan berbahaya diletakkan di tempat yang tepat, kondisi pertukaran udara dan suhu ruangan tempat kerja sudah cukup baik, frekuensi suara tempat kerja tidak mengganggu konsentrasi kerja karyawan, peralatan pelindung diri cukup memadai sehingga karyawan merasa aman dalam bekerja, hubungan kerja antara karyawan dengan atasan serta dengan rekan kerja terjalin secara harmonis dan terjalin dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan dan selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Presilia dan Regina (2011), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi baik maka kinerja karyawan akan baik juga. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nela, Bambang dan Arik (2014), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

#### **4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Sehingga hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. Bentuk lingkungan kerja yang diterapkan semakin baik di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi mampu menciptakan motivasi pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2009:12) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Bila lingkungan kerja cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja dipenuhi dengan kekacauan dan diwarnai persaingan yang tidak sehat antar anggota tim, maka yang tercipta adalah kejenuhan dari para karyawan yang pada akhirnya akan menurunkan motivasi karyawan mereka setiap harinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan motivasi pada karyawan. Bentuk motivasi yang dirasakan karyawan dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif adalah gaji yang karyawan dapatkan sangat mendukung kinerja, di tempat kerja karyawan kondisi kerja yang aman memotivasi karyawan dalam bekerja, arus komunikasi karyawan dengan karyawan berlangsung dengan lancar, perusahaan memberikan karyawan penghargaan atas prestasi kerja yang baik dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### **4.2.3 Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Virdes Di Banyuwangi.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Semakin baik karakteristik pekerjaan tercipta, maka semakin

meningkat kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hasil ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan yaitu bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.

Mangkuprawira (dalam Firman, 2014) menyatakan bahwa, karakteristik pekerjaan adalah identifikasi beragam dimensi pekerjaan yang secara simultan memperbaiki efisiensi organisasi dan kepuasan kerja. Para karyawan mengalami kompensasi intrinsik ketika pekerjaan mereka memperoleh nilai tinggi pada lima dimensi pekerjaan inti: variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Karakteristik-karakteristik tersebut menciptakan potensi untuk peningkatan kinerja.

Bentuk karakteristik pekerjaan yang ada di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi yang mampu meningkatkan kinerja adalah variasi ketrampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Karakteristik pekerjaan yang kuat dirasakan oleh karyawan akan dengan otomatis meningkatkan kinerjanya sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan, selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan, selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja, selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan dan selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Prihatin dan Cut (2010), yang menemukan bahwa Lingkungan Pekerjaan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik sangat diperlukan dalam menunjang prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Selain itu penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Presilia dan Regina (2011), yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan dan motivasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, dan motivasi baik maka kinerja karyawan akan baik juga.

#### **4.2.4 Pengaruh Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi.**

Hasil analisis menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Sehingga hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima. Bentuk karakteristik pekerjaan yang diterapkan semakin baik di Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi mampu menciptakan motivasi pada karyawan sehingga meningkatkan kinerja.

Menurut Robbins (2007:213), motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Setiap individu memerlukan motivasi dalam bekerja. Adanya motivasi akan menimbulkan semangat kerja karena motivasi merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Dengan kebutuhan yang berbeda-beda maka setiap perilaku individu dalam mencapai tujuan akan berbeda motivasinya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan yang kuat mampu meningkatkan motivasi pada karyawan. Bentuk motivasi yang dirasakan karyawan dengan adanya karakteristik pekerjaan yang kondusif adalah gaji yang karyawan dapatkan sangat mendukung kinerja, di tempat kerja karyawan kondisi kerja yang aman memotivasi karyawan dalam bekerja, arus komunikasi karyawan dengan karyawan berlangsung dengan lancar, perusahaan memberikan karyawan penghargaan atas prestasi kerja yang baik dan karyawan merasa memiliki tanggung jawab penuh dan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

#### **4.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini, sebagaimana penelitian sebelumnya, juga tidak terlepas dari berbagai kekurangan dan keterbatasan. Keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuisisioner tertutup sehingga kurang tajam dalam menggali harapan dan apa yang diinginkan responden sebenarnya. Oleh karena itu kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan pada data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrumen secara tertulis tersebut. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan kuisisioner terbuka agar dapat digali lebih dalam jawaban responden.
- b. Kesulitan peneliti saat menyebarkan kuisisioner ada beberapa karyawan yang kurang terbuka memberikan jawaban, sehingga peneliti sedikit memberikan pemahaman lebih bahwa kerahasiaan responden sangat dijaga. Diharapkan peneliti selanjutnya lebih memahami setiap responden.
- c. Responden ini pada karyawan tetap dan tidak tetap yang bekerja di Rumah Batik Virdes sehingga jawaban dan hasil penelitian sedikit berbeda dengan hasil pra penelitian. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat membedakan karyawan baik tetap, ataupun tidak tetap menjadi responden.

## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis lingkungan kerja dan karakteristik pekerjaan terhadap motivasi dan kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi. Sampel penelitian adalah karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, dengan jumlah observasi sebanyak 58 karyawan. Pengujian hipotesis menggunakan alat uji analisis path.

Setelah dilakukan analisis data, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

- a. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.
- b. lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.
- c. karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.
- d. karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, sehingga hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi, diterima.

## 5.2 Saran

Berdasarkan analisis hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya terdapat beberapa saran yang akan menjadi implikasi bagi penelitian selanjutnya dan bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan hasil analisis, untuk variabel lingkungan kerja diharapkan pihak Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi dapat semakin meningkatkan keadaan lingkungan kerja lebih baik lagi agar semua karyawan dapat merasakan kenyamanan dalam bekerja. Hal-hal yang dapat dilakukan adalah sirkulasi udara dan suhu ruangan yang semakin sejuk.
2. Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi diharapkan dapat memperkuat karakteristik pekerjaan dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk semakin memperkaya pengetahuannya dengan pelatihan.
3. Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kompensasi finansial berupa insentif dan non finansial berupa rekreasi dan penghargaan kepada karyawan.
4. Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi berupa gaji dan kondisi kerja yang mendukung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, A. 2001. *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE.
- Anggi, Zaki. 2013. "Determinan Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri (Persero) TBK Cabang Bontang". *Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya
- Firman. 2014." Analisis Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi Kerja pada perusahaan daerah air minum jember". *Jurnal*. Jember: Universitas Jember
- Ghozali, Imam, 2002. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar, 2006. *Dasar-dasar Ekonometrika*, Edisi ketiga jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Hariandja, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu SP, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan Kelima. Jakarta: CV Haji Mas Agung,
- Kuncoro, Mudrajat. 2007. *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua. Bandung: PT Refika Aditama,.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke sepuluh jilid 2. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nela, Bambang & Arik.. 2014."Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal*. Malang: Universitas Brawijaya Malang
- Presilia, Regina Fortunata Octavia. 2011. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Kasus : PT. Megatama Plasindo)." *Jurnal*. Jakarta: Binus University
- Prihatin Lumbanraja, Cut Nizma. 2010. "Pengaruh pelatihan dan karakteristik pekerjaan terhadap prestasi kerja perawat dibagian pelayanan kesehatan rumah sakit umum daerah langsa" *Jurnal*. Medan: Universitas Medan
- Ridwan. 2007. *Cara Menggunakan Data dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Alfabeta



- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*, Edisi Pertama, Cetakan Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,.
- \_\_\_\_\_. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Gravindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sembilan. Jakarta: PT. Indeks
- \_\_\_\_\_. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins , Stephen P. & Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta : Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. 2004. *Mengelola data statistic secara professional*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sarwono,Jonathan. 2006. *Analisis data penelitian menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Offset
- Sedarmayanti, 2009. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketujuh, Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, edy. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Timothy, a. 2008. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat

**LAMPIRAN 1****Kuesioner Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i  
Karyawan Perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi  
Di Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk tugas akhir (skripsi) sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Adapun judul dari skripsi yang saya buat adalah “Pengaruh Lingkungan kerja dan Karakteristik pekerjaan terhadap Kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* pada karyawan perusahaan Batik Virdes di Banyuwangi”. Oleh karena itu, saya mengharapkan kesediaan saudara untuk meluangkan waktunya mengisi kuisisioner ini dengan jujur. Informasi yang saudara berikan hanya untuk kepentingan terbatas, dalam artian untuk kepentingan penelitian saja.

Informasi yang Bapak/Ibu/Saudara/I dapat dijamin kerahasiaannya serta sangat berarti untuk kesuksesan penelitian. Oleh karena itu peneliti menyampaikan terimakasih.

Peneliti,

**Sri Wulandari**

**NIM:110810201064**

**Identitas Responden**

Nomor responden : (diisi oleh peneliti)  
Umur : tahun  
Jenis kelamin : Perempuan/Laki-laki (coret yang tidak perlu)  
Tingkat Pendidikan :  
Lama Bekerja :

**Petunjuk Pengisian**

- a. Pernyataan-pernyataan tersebut mohon diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Adapun ketentuan sebagai berikut:

(STS) : Sangat Tidak Setuju	= skor 1
(TS) : Tidak Setuju	= skor 2
(CS) : Cukup Setuju	= skor 3
(S) : Setuju	= skor 4
(SS) : Sangat Setuju	= skor 5

**1. Lingkungan kerja ( X1)**

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kondisi penerangan tempat saya bekerja sudah cukup baik.					
2.	Di tempat saya bekerja peralatan berbahaya diletakkan di tempat yang tepat.					
3.	Kondisi pertukaran udara dan suhu ruangan tempat saya bekerja sudah cukup baik.					
4.	Frekuensi suara tempat kerja saya tidak mengganggu konsentrasi kerja saya.					
5.	Peralatan pelindung diri cukup memadai sehingga saya merasa aman dalam bekerja.					
6.	Hubungan saya antara karyawan dengan atasan terjalin secara harmonis.					
7.	Hubungan saya dengan rekan kerja terjalin dengan baik.					

**2. Karakteristik pekerjaan (X2)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Instansi saya selalu mengadakan lingkungan kerja kepada karyawannya untuk memperkaya pengetahuannya					
2	Saya selalu merasa mengerti bagaimana menyelesaikan tugas yang diberikan					
3	Tugas yang diberikan pemimpin memiliki arti penting bagi pribadi saya, instansi serta masyarakat					
4	Saya selalu memiliki kesempatan untk menentukan sendiri cara menyelesaikan tugas yang diberikan instansi					
5	Saya selalu mendapatkan semua informasi pekerjaan untuk mempermudah penyelesaiannya					

**3. Motivasi kerja (Z)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Gaji yang saya dapatkan sangat mendukung kinerja					
2	Di tempat kerja saya kondisi kerja yang aman memotivasi saya dalam bekerja					
3	Arus komunikasi saya dengan karyawan berlangsung dengan lancar					
4	Perusahaan memberikan saya penghargaan atas prestasi kerja yang baik					
5	Saya merasa memiliki tanggung jawab penuh dan sesuai dengan waktu yang ditentukan					

**4. Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan kemampuan saya dan sesuai dengan standart kelengkapan dan ketelitian yang diberikan oleh perusahaan					
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan semua tugas dengan baik sesuai dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan semua tugas sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan					
4	Saya selalu berusaha memiliki keteraturan dan keakuratan dalam bekerja					
5	Saya selalu memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa perlu diberitahu atau diinstruksikan					
6	Saya selalu berusaha memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan					

**LAMPIRAN 2. REKAPITULASI JAWABAN RESPONDEN**

No	Lingkungan Kerja								Karakteristik Pekerjaan						Motivasi Kerja						Kinerja Kar			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	4	5	5	21	2	5	3	4	4	18	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	4	5	33	3	4	4	4	4	19	3	3	3	4	4	17	4	4	4	4
3	4	4	5	4	3	3	5	28	4	5	3	4	3	19	2	5	3	4	3	17	5	5	4	5
4	5	5	5	4	4	4	5	32	5	5	5	5	5	25	2	4	4	3	4	17	4	4	5	4
5	4	5	5	4	4	5	5	32	3	3	4	4	5	19	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
6	4	4	5	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	25	1	5	5	5	5	21	5	5	5	5
7	4	5	5	5	5	4	5	33	5	3	4	4	3	19	3	5	3	5	5	21	5	5	5	5
8	4	5	5	4	5	3	5	31	5	4	5	5	4	23	2	5	5	3	3	18	4	4	4	4
9	5	5	5	3	5	4	5	32	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
10	4	5	5	5	4	3	5	31	3	4	4	4	4	19	3	5	5	3	3	19	4	4	4	3
11	4	4	5	5	5	5	5	33	3	4	4	4	4	19	2	5	5	5	4	21	4	4	4	4
12	5	5	5	3	4	5	5	32	5	3	3	4	4	19	3	4	3	4	5	19	3	3	4	5
13	4	5	5	4	5	5	5	33	4	5	5	3	4	21	3	4	5	4	3	19	3	5	5	5
14	3	5	5	5	5	4	4	31	4	4	3	5	3	19	2	4	5	4	4	19	4	5	4	3
15	5	5	5	5	5	5	5	35	4	5	5	5	4	23	3	3	4	3	4	17	5	5	5	5
16	4	5	5	5	4	4	5	32	3	5	5	5	5	23	2	4	5	4	3	18	4	4	4	4
17	4	5	5	5	5	3	5	32	3	4	4	5	4	20	2	4	5	3	5	19	5	5	5	5
18	5	4	5	5	5	4	5	33	4	5	5	5	4	23	3	3	5	5	5	21	5	4	3	4
19	4	5	5	4	5	5	5	33	3	5	5	5	5	23	3	5	3	5	5	21	4	5	4	4
20	3	5	5	3	5	5	5	31	4	5	3	4	4	20	1	4	5	3	3	16	3	5	4	4
21	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	4	3	4	19	2	4	3	3	5	17	3	4	4	4
22	4	4	5	5	5	5	5	33	5	4	5	3	5	22	1	4	4	4	4	17	4	5	5	5
23	4	4	4	4	5	4	5	30	5	5	5	5	5	25	1	3	5	5	5	19	4	4	5	4

No	Lingkungan Kerja								Karakteristik Pekerjaan						Motivasi Kerja						Kir			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
24	5	5	5	3	5	5	5	33	5	5	5	5	5	25	2	4	4	3	4	17	5	5	5	5
25	4	5	5	4	4	4	5	31	4	4	4	5	4	21	1	5	5	5	3	19	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5	35	3	4	3	3	4	17	3	5	5	3	4	20	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22	4	5	4	5
28	5	5	5	5	5	5	5	35	3	5	5	5	5	23	3	5	5	5	4	22	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	3	5	5	23	2	4	5	5	5	21	5	5	5	5
30	5	5	5	4	4	5	5	33	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5
31	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	3	23	1	5	5	5	5	21	5	5	5	4
33	4	5	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	5	25	3	5	3	5	5	21	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	35	5	4	5	4	4	22	1	5	5	5	5	21	5	5	5	5
35	5	4	4	5	5	5	5	33	5	5	5	4	4	23	1	4	5	4	4	18	4	4	4	4
36	4	4	5	5	5	3	5	31	5	5	5	5	5	25	2	5	5	5	4	21	5	5	5	5
37	3	5	5	5	5	4	5	32	5	5	5	4	4	23	1	4	5	5	5	20	5	5	5	4
38	4	5	5	5	3	3	5	30	4	4	4	3	4	19	1	5	3	3	5	17	4	4	3	3
39	5	5	5	5	4	4	5	33	4	4	5	5	5	23	3	5	3	5	5	21	4	5	5	5
40	3	5	5	4	4	5	5	31	5	4	4	4	3	20	1	4	4	3	5	17	3	4	3	4
41	4	4	4	4	5	5	5	31	5	4	4	3	4	20	1	5	3	5	3	17	3	5	3	3
42	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5
45	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5
46	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5

No	Lingkungan Kerja								Karakteristik Pekerjaan						Motivasi Kerja						Kinerja Kar			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
49	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5
50	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
51	4	5	4	5	5	5	5	33	5	4	3	4	4	20	2	4	4	4	5	19	4	5	5	4
52	4	5	5	5	5	5	4	33	5	4	3	5	3	20	3	4	4	4	4	19		4	5	5
53	4	5	5	5	5	4	5	33	3	4	5	4	4	20	2	3	5	5	4	19	+	5	5	4
54	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
55	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
57	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5
58	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5



**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	5,2	5,2	5,2
4	20	34,5	34,5	39,7
5	35	60,3	60,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	8	13,8	13,8	13,8
5	50	86,2	86,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	3,4	3,4	3,4
4	9	15,5	15,5	19,0
5	47	81,0	81,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,9	6,9	6,9
4	13	22,4	22,4	29,3
5	41	70,7	70,7	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

	3	1	1,7	1,7	1,7
Valid	4	11	19,0	19,0	20,7
	5	46	79,3	79,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	4	6,9	6,9	6,9
Valid	4	12	20,7	20,7	27,6
	5	42	72,4	72,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	2	3,4	3,4	3,4
Valid	4	5	8,6	8,6	12,1
	5	51	87,9	87,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	11	19,0	19,0	19,0
Valid	4	10	17,2	17,2	36,2
	5	37	63,8	63,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	3	3	5,2	5,2	5,2
Valid	4	19	32,8	32,8	37,9
	5	36	62,1	62,1	100,0

Total	58	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	13,8	13,8	13,8
4	12	20,7	20,7	34,5
5	38	65,5	65,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10,3	10,3	10,3
4	14	24,1	24,1	34,5
5	38	65,5	65,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10,3	10,3	10,3
4	20	34,5	34,5	44,8
5	32	55,2	55,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Z.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	20,7	20,7	20,7
2	16	27,6	27,6	48,3
3	23	39,7	39,7	87,9
4	1	1,7	1,7	89,7
5	6	10,3	10,3	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Z.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	8,6	8,6	8,6
4	17	29,3	29,3	37,9
5	36	62,1	62,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Z.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	19,0	19,0	19,0
4	7	12,1	12,1	31,0
5	40	69,0	69,0	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Z.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	19,0	19,0	19,0
4	11	19,0	19,0	37,9
5	36	62,1	62,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Z.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	13,8	13,8	13,8
4	14	24,1	24,1	37,9
5	36	62,1	62,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10,3	10,3	10,3
4	19	32,8	32,8	43,1
5	33	56,9	56,9	100,0

Total	58	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1,7	1,7	1,7
Valid 4	14	24,1	24,1	25,9
Valid 5	43	74,1	74,1	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,9	6,9	6,9
Valid 4	16	27,6	27,6	34,5
Valid 5	38	65,5	65,5	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,9	6,9	6,9
Valid 4	17	29,3	29,3	36,2
Valid 5	37	63,8	63,8	100,0
Total	58	100,0	100,0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	6,9	6,9	6,9
Valid 4	12	20,7	20,7	27,6
Valid 5	42	72,4	72,4	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	10,3	10,3	10,3
4	20	34,5	34,5	44,8
5	32	55,2	55,2	100,0
Total	58	100,0	100,0	

### LAMPIRAN 3. HASIL UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Lingku ngan Kerja	Karakteris tik Pekerjaan	Motivas i Kerja	Kinerja Karyawan
N		58	58	58	58
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	32,21	20,74	20,48	26,50
	Std. Deviation	2,667	2,482	2,617	2,891
Most Extreme Differences	Absolute	,163	,146	,146	,146
	Positive	,148	,138	,146	,129
	Negative	-,163	-,146	-,125	-,146
Kolmogorov-Smirnov Z		1,240	1,113	1,108	1,114

Asymp. Sig. (2-tailed)	,092	,168	,171	,167
------------------------	------	------	------	------

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

#### LAMPIRAN 4. HASIL UJI INSTRUMEN

##### A. UJI VALIDITAS

##### LINGKUNGAN KERJA

##### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Lingku gan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,119	,010	,076	,011	,291*	,453*	,629**

	Sig. (2-tailed)		,372	,940	,571	,935	,027	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.2	Pearson Correlation	,119	1	,224	,091	,023	,103	,085	,407**
	Sig. (2-tailed)	,372		,091	,498	,866	,442	,527	,002
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.3	Pearson Correlation	,010	,224	1	,132	,007	-,144	,155	,378**
	Sig. (2-tailed)	,940	,091		,323	,961	,281	,245	,003
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.4	Pearson Correlation	,076	,091	,132	1	,329*	,036	-,143	,504**
	Sig. (2-tailed)	,571	,498	,323		,012	,790	,283	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.5	Pearson Correlation	,011	,023	,007	,329*	1	,345*	-,086	,497**
	Sig. (2-tailed)	,935	,866	,961	,012		,008	,521	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	,291*	,103	-,144	,036	,345*	1	-,134	,506**
	Sig. (2-tailed)	,027	,442	,281	,790	,008		,314	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	,453*	,085	,155	-,143	-,086	-,134	1	,361**
	Sig. (2-tailed)	,000	,527	,245	,283	,521	,314		,005
	N	58	58	58	58	58	58	58	58
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,629*	,407**	,378*	,504**	,497*	,506*	,361*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,003	,000	,000	,000	,005	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

### KARAKTERISTIK PEKERJAAN



## Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Karakteristik Pekerjaan
X2.1	Pearson Correlation	1	,340*	,287*	,247	,173	,598**
	Sig. (2-tailed)		,009	,029	,061	,195	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.2	Pearson Correlation	,340*	1	,561**	,511*	,486**	,782**
	Sig. (2-tailed)	,009		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.3	Pearson Correlation	,287*	,561*	1	,404*	,584**	,786**
	Sig. (2-tailed)	,029	,000		,002	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.4	Pearson Correlation	,247	,511*	,404**	1	,442**	,711**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,002		,001	,000
	N	58	58	58	58	58	58
X2.5	Pearson Correlation	,173	,486*	,584**	,442*	1	,734**
	Sig. (2-tailed)	,195	,000	,000	,001		,000
	N	58	58	58	58	58	58
Karakteristik Pekerjaan	Pearson Correlation	,598*	,782*	,786**	,711*	,734**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

**MOTIVASI KERJA****Correlations**

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Motivasi Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	,241	,142	,297*	,311*	,724**
	Sig. (2-tailed)		,068	,288	,023	,017	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Z.2	Pearson Correlation	,241	1	,084	,358**	,148	,533**
	Sig. (2-tailed)	,068		,532	,006	,268	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Z.3	Pearson Correlation	,142	,084	1	,289*	,060	,494**
	Sig. (2-tailed)	,288	,532		,028	,655	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Z.4	Pearson Correlation	,297*	,358**	,289*	1	,449**	,739**
	Sig. (2-tailed)	,023	,006	,028		,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58
Z.5	Pearson Correlation	,311*	,148	,060	,449**	1	,609**
	Sig. (2-tailed)	,017	,268	,655	,000		,000
	N	58	58	58	58	58	58
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,724**	,533**	,494**	,739**	,609**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58

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

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

## KINERJA KARYAWAN

## Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,551*	,587*	,563*	,521**	,640**	,857**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.2	Pearson Correlation	,551*	1	,542*	,466*	,206	,273*	,639**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,121	,038	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.3	Pearson Correlation	,587*	,542*	1	,662*	,451**	,446**	,807**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.4	Pearson Correlation	,563*	,466*	,662*	1	,572**	,504**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.5	Pearson Correlation	,521*	,206	,451*	,572*	1	,338**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,121	,000	,000		,010	,000
	N	58	58	58	58	58	58	58
Y.6	Pearson Correlation	,640*	,273*	,446*	,504*	,338**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,038	,000	,000	,010		,000

	N	58	58	58	58	58	58	58
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,857*	,639*	,807*	,828*	,684**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	58	58	58	58	58	58	58

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

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

**B. UJI RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,674	8

**KARAKTERISTIK PEKERJAAN**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,782	6

**MOTIVASI KERJA**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	6

**KINERJA KARYAWAN****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,790	7

**LAMPIRAN 5. HASIL ANALISIS PATH PERSAMAAN 1****Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

b. All requested variabels entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,725 <sup>a</sup>	,525	,508	1,836

- a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja
- b. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	205,153	2	102,577	30,442	,000 <sup>b</sup>
Residual	185,329	55	3,370		
Total	390,483	57			

- a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja
- b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,724	4,704		2,492	,016		
Lingkungan Kerja	,687	,159	,450	4,327	,000	,798	1,253
Karakteristik Pekerjaan	,420	,109	,401	3,856	,000	,798	1,253

- a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

**LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS PATH PERSAMAAN 2**

**Variabels Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variabels Entered	Variabels Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Lingkungan Kerja <sup>b</sup>		Enter

- a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan
- b. All requested variabels entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,737 <sup>a</sup>	,543	,518	1,958

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

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	246,366	3	82,122	21,420	,000 <sup>b</sup>
	Residual	207,031	54	3,834		
	Total	453,397	57			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,532	5,293		,667	,507		
	Lingkungan Kerja	,544	,196	,331	2,775	,008	,595	1,680
	Karakteristik Pekerjaan	,290	,131	,257	2,215	,031	,628	1,592
	Motivasi Kerja	,310	,144	,287	2,153	,036	,475	2,107

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 7. HASIL UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN 1

### A. UJI MULTIKOLINIERITAS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,724	4,704		-2,492	,016		
1 Lingkungan Kerja	,687	,159	,450	4,327	,000	,798	1,253
Karakteristik Pekerjaan	,420	,109	,401	3,856	,000	,798	1,253

a. Dependent Variabel: Motivasi Kerja

## B. UJI HETEROKEDASTISITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,101	3,163		,348	,729
1 Lingkungan Kerja	,016	,107	,023	,151	,881
Karakteristik Pekerjaan	-,014	,073	-,028	-,188	,851

a. Dependent Variabel: AbsUt\_1



**LAMPIRAN 8. HASIL UJI ASUMSI KLASIK PERSAMAAN 2****A. MULTIKOLINIERITAS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,532	5,293		-,667	,507		
1 Lingkungan Kerja	,544	,196	,331	2,775	,008	,595	1,680
Karakteristik Pekerjaan	,290	,131	,257	2,215	,031	,628	1,592
Motivasi Kerja	,310	,144	,287	2,153	,036	,475	2,107

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

**B. HETEROKEDASTISITAS****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,000	3,228		2,788	,007
1 Lingkungan Kerja	-,200	,120	-,279	-1,674	,100
Karakteristik Pekerjaan	-,105	,080	-,213	-1,312	,195
Motivasi Kerja	,070	,088	,149	,796	,429

a. Dependent Variabel: AbsUt\_2