

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil pembahasan pada bab IV sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan seperti dibawah ini:

1. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji T yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai thitung sebesar $10,979 > t \text{ tabel } 1,65833$ dengan nilai signifikan nya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan dapat memiliki motivasi kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

2. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji T yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai thitung sebesar $9,281 > t \text{ tabel } 1,65833$ dengan nilai signifikan nya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan jika lingkungan kerja baik dan kondusif untuk para karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat

3. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji T yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai t_{hitung} sebesar $10,359 > t_{tabel} 1,65833$ dengan nilai signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan tersebut juga akan meningkat.

4. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) secara bersamaan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Melalui Uji F yang telah dilakukan oleh penulis didapatkan hasil yaitu, nilai f_{hitung} lebih besar daripada f_{tabel} pada model 1 yaitu $120,530$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $120,530 > 3,92$, model 2 yaitu $71,054$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $71,054 > 3,92$, model 3 yaitu $86,134$ dengan tingkat signifikansi $0,000$ dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

86,134 > 3,92. Dengan demikian, hipotesis keempat terjawab dan terdukung secara statistik.

B. Implikasi

Penelitian ini menjabarkan adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi kerja yang mendukung dirinya dalam melaksanakan tugas, dapat dipastikan bahwa kinerja karyawan tersebut akan meningkat. Semakin termotivasi seseorang dalam bekerja maka akan semakin baik pula kinerja yang diberikan. Motivasi memberikan sebuah energi kepada seorang karyawan sehingga mampu mencapai kinerja yang diinginkan.

Selain motivasi kerja, melalui penelitian ini pula dapat diketahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat menaikkan suasana hati karyawan sehingga mampu menyelesaikan target yang dikejar dan hal tersebut juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Rekan kerja juga termasuk kedalam lingkungan kerja. Memiliki rekan kerja yang baik dan sepemikiran juga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Melalui penelitian ini pula, dapat diketahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang demokratis dan tidak otoriter serta baik dan mampu memahami bawahannya akan membuat siapapun yang dipimpinnya merasa

nyaman dan betah bekerja dibawahnya sehingga kinerja karyawan pun juga akan meningkat.

Penelitian ini juga menjabarkan adanya pengaruh antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM. Dimana dengan adanya dorongan motivasi untuk bekerja, lingkungan kerja yang nyaman dan gaya kepemimpinan yang baik membuat seorang karyawan mampu bekerja dengan baik dan dapat terjadi peningkatan kinerja.

C. Saran

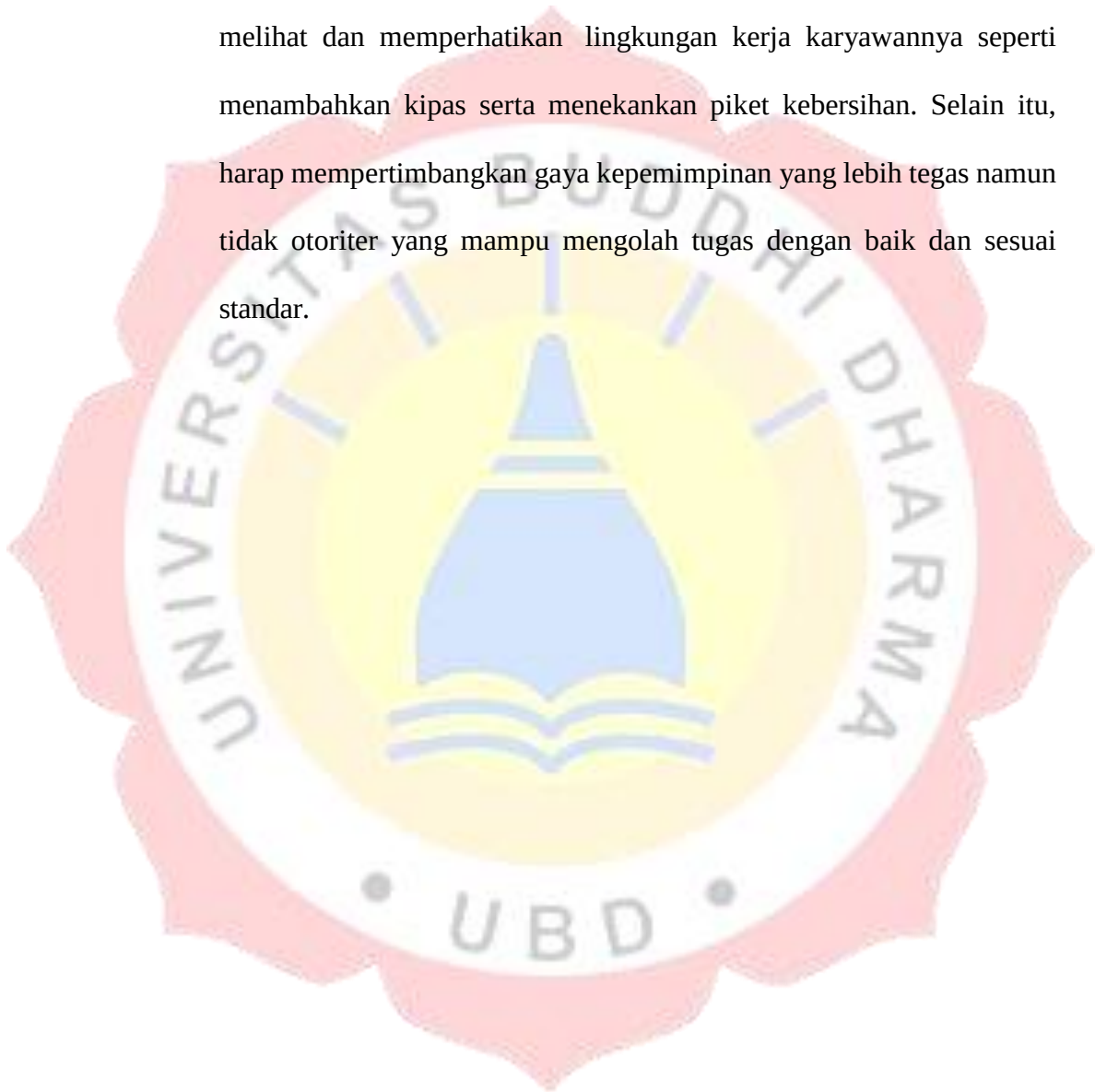
Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, maka penulis memberikan beberapa saran, diantaranya :

1. Untuk peneliti

Diharapkan para peneliti dapat mengerjakan penelitiannya dengan serius, detail, maksimal, serta mencari terlebih dahulu sumber dan permasalahan yang tepat sebelum melakukan penelitian agar dapat menghasilkan data yang asli, benar, akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, diharapkan para peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lainnya yang berkaitan atau mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan yang lebih luas mengenai manajemen sumber daya manusia.

2. Untuk perusahaan

Diharapkan melalui penelitian ini, perusahaan dapat lebih memotivasi karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi seperti memberikan reward atau penghargaan misal karyawan dengan kinerja terbaik setiap bulannya, diharapkan juga perusahaan lebih melihat dan memperhatikan lingkungan kerja karyawannya seperti menambahkan kipas serta menekankan piket kebersihan. Selain itu, harap mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang lebih tegas namun tidak otoriter yang mampu mengolah tugas dengan baik dan sesuai standar.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdhul, Y. (2023). *Teknik Pengambilan Sampel Penelitian: Macam & Penjelasan*.
https://deepublishstore.com/blog/teknik-pengambilan-sampel/#Cara_Melakukan_Pengambilan_Sampel
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ameilia, V., & Marlianingrum, P. R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Absolute Connection. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 12(2), 357–376.
<https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.595>
- Amirullah. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat simpang empat*. 1–23.
- Argrelia, S. P., & Sutrisna. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi , dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT . ASAHIMAS FLAT GLASS Tbk). *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–14.
- Astutie, C. S. A. (2019). *ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN*

JENEPONTO. 1–26.

Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401–410.
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>

Basuki, K. (2019). Motivasi pada Pengemudi Taksi DKI Jakarta. *ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id

Belina, N., & Andy. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreatif Futura Makmur. *Emabu : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 2.

Cahyono, A. A. (2021). Analisis Efektivitas Pembelajaran Daring berbasis Grup WhatsApp pada Mata Pelajaran Pemrograman Dasar di SMKN Kebonagung. *JAKA (Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Auditing)*, 1.

dasvil. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses. *Metode Penelitian Kualitatif*, 17, 43.
<http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/391>

Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.

Erman, N., & Fahroby, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Rusindo Expertiza Inspekciya Pekanbaru.

MAPAN: *Jurnal Manajemen* ..., 1–90. <https://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/view/108%0Ahttps://jurnal.institute-ehmri.ac.id/index.php/mapan/article/download/108/85>

Fairus. F. (2020). *Metoda Penelitian 3.1. Bab III Metoda Penelitian, Bab iii me*, 1–9.

gerry. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Disiplin , dan Motivasi Terhadap Peningkatan menghasilkan sampel berjumlah 112 responden , yang mana data untuk penelitiannya diperoleh*. 2, 1–6.

Giovani, L., & Kusnawan, A. (2023). *Pengaruh Pendidikan , Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT International Chemical Industry*. 1, 1–9.

Hamdani, R. (2019). PENGARUH PEMERIKSAAN PAJAK DAN KUALITAS PELAYANAN PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK (Survei pada KPP Pratama di Wilayah Kota Bandung). *Repository.Unpas.Ac.Id*, 54–81. [http://repository.unpas.ac.id/11461/26/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/11461/26/BAB%20III.pdf)

Handoyo, M. A. (2019). Kemampuan Sumber Daya Manusia dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja. *Gastronomía ecuatoriana y turismo local.*, 1(69), 5–24.

Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>

- Hartono, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Akademika*, 20(2), 152–161.
<https://doi.org/10.51881/jak.v20i2.21>
- Haryanto, A. (2023). *Hutama Karya Punya Turnover Rendah Sekali*.
<https://www.topbusiness.id/>. <https://www.topbusiness.id/81603/hutama-karya-punya-turnover-rendah-sekali.html>
- Henri. (2019). Kinerja, Motivasi, Kebutuhan, Lingkungan. *Angewandte Chemie*, 17–32.
- Hermayanti, & Sabu, J. M. S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346–358.
- Ii, B. A. B., & Pustaka, K. (2021). . *Sedangkan menurut*. 7–23.
- Iii, B. A. B. (2019). *Metope*. *Oxford Art Online*, 31–38.
<https://doi.org/10.1093/gao/9781884446054.article.t057475>
- Ika, A. (2023). *Banyak Perusahaan Kurangi Karyawan, Emiten GPS Ini Beberkan Strategi Pertahankan Pekerjaanya*. *Kompas.com*.
<https://money.kompas.com/read/2024/07/01/171608426/banyak-perusahaan-kurangi-karyawan-emiten-gps-ini-beberkan-strategi>
- Indriani, I. I. (2021). Manajemen Wisata Religi pada Makam Ki Ageng Selo, Desa Selo, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan. *Undergraduate thesis, IAIN Kudus.*, 1–21.

Jamaludin, J. (2019). Analisa Perhitungan Dan Pemilihan Load Cell Pada Rancang Bangun Alat Uji Tarik Kapasitas 3 Ton. *Motor Bakar : Jurnal Teknik Mesin*, 2(2), 22–25. <https://doi.org/10.31000/mbjtm.v2i2.2719>

Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Jovanka Putri Felicia, & Sugandha. (2023). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bayu Utama Lestari. *eMABI*, 2, 1–9.

Juita, A. I. ., Yolanda, F., Hersa. N., Putri, A. M. ., & Zaki, H. (2021). INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi. *INVEST : Jurnal Inovasi Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 97–101.

Karunia, revlina octavia dan vanya. (2023). *Sampel Penelitian: Pengertian, Tujuan, dan Cara Menentukannya*. Kompas.com. <https://www.kompas.com/skola/read/2023/05/12/090000569/sampel-penelitian--pengertian-tujuan-dan-cara-menentukannya?page=all>

Khair, F. hakim dan H. (2020). Kinerja menurut para ahli Kinerja karyawan menurut Siagian dalam Fachrezi hakim dan Hazmanan Khair (2020:109). *Ibi Kkg*, 1–23.

Kriyantono. (2020). Metode Wawancara Dalam Penelitian Kualitatif. *Teknik Pengumpulan Data*, i, 16–28. https://kc.umn.ac.id/14232/5/BAB_III.pdf

- Kurniawan, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Creation of Handmade. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 187–201.
- Larasati, S., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3), 200.
<https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Lestari, A. (2022). Sampel Penelitian. *Repository STIE Indonesia*, 23–32.
<http://repository.stei.ac.id/9143/>
- Lie, immanuel steven. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(3), 1–11. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i3.780>
- Loliyana, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Asuransi Jiwasraya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Universitas Bung Hatta*, 16(1), 15–23.
<https://doi.org/10.37301/jmubh.v16i1.18330>
- M Mariani. (2022). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 32–41.
- Mahendra, Y. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan PT. Orins Multidaya Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2, 366–377.

Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). Jurnal Inovasi Penelitian. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.
<https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>

Mayana, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa. *Jurnal*, 13–45. <http://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/moluccamed>

Mutiara Putri Chen. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ledco Energi Dinamika. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2. No. 2*, 2(2), 1–7.
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>

nasihin, nasihin. (2022). *BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Lingkungan Kerja.*

Novi. (2021). *Pengertian Struktur Organisasi: Fungsi, Jenis, dan Contoh.* Gramedia.com. <https://www.gramedia.com/literasi/struktur-organisasi/>

Nusa, G. (2023). *Kinerja Karyawan: Pengertian, Indikator, dan Faktor yang Mempengaruhinya.* <https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/>

Nuzulia, A. (2019). BAB II. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.

Nuzulia, A. (2021). 濟無No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie*

International Edition, 6(11), 951–952., 5–24.

Onainor, E. R. (2019). Pengertian Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurusan Ekonomi , Fakultas Ekonomi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Jombang, 1*, 1–9.
[https://repository.stiedewantara.ac.id/539/3/BAB III.pdf](https://repository.stiedewantara.ac.id/539/3/BAB%20III.pdf)

Renita. (2022). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Kabanjahe.* 8–42.
[http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB II.pdf](http://portaluqb.ac.id:808/534/4/BAB%20II.pdf)

Ruskamto, Anhar, & Pragiwani. (2023). Pengaruh Kualitas pelayanan, Kualitas website, dan Citra perusahaan terhadap Kepuasan Pelanggan. *Repository Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia*, hal 6.

Safitri, A. N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
<https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/892>

Saputro, D. E. Y. (2021). *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pns)(Studi Pada Dinas Kepemudaan Olahraga Dan Pariwisata* 7–33. <http://repository.stiedewantara.ac.id/id/eprint/1850>

Savira, F., & Suharsono, Y. (2019). Metode Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.

Sayuti. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia : pendekatan non sekuler,. *Muhammadiyah University Press*, c.

Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap

- Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(01), 38–44.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i01.5>
- Setyawan Vania. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Asher Teknik Internasional. *Emabi : Ekonomi Dan Manajemen Bisnis - Vol. 2. No. 2*, 2(2), 1–8. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Sugiono. (2019). Bab iii metoda penelitian. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3, 1–9.
- Sugiyono. (2019a). Analisis Perubahan Hemodinamik. *Skripsi STT Kedingrintaraan Yogyakarta*, 34–50.
- Sugiyono. (2019b). Teori Rumus regresi. *Metode Penelitian*, 34–51.
- Sumayyah. (2020). Pengaruh Kualitas Produk, Harga dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Pada Shopee (Studi Kasus Pada Shopee Kelurahan Sunter Jaya Jakarta Utara). *Repository STEI. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta*, 9, 39. [http://repository.stei.ac.id/1309/7/bab 3.pdf](http://repository.stei.ac.id/1309/7/bab%203.pdf)
- Suparyanto dan Rosad. (2022). Kajian Teoritis. *Suparyanto dan Rosad*, 5(3), 248–253.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.
https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- Trimulatsih, M., & Elisabet. (2021). Pengaruh Persepsi Harga, Citra Merk, dan

- Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda. *Manajemen Pemasaran*, 9, 22–34.
- Uhing. (2019). Pengertian Motivasi Kerja. *Motivasi Kerja di Dalam Perusahaan*, 15–36.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 391.
- Wahyuni, E. T. (2020). Flypaper Effect Pada Pendapatan Asli Daerah Dan Dana Alokasi Umum Terhadap Pengalokasian Anggaran Belanja Daerah Di Indoensia Pada Tahun 2018 Flypaper Effect on Original Regional Income and General Allocation Funds Towards the Allocation of Regional Expen. *Skripsi STIE Indonesia Jakarta*, 32–41. <http://repository.stei.ac.id/id/eprint/2227>
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom's Silver Yogyakarta. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Wicaksono, S. (2020). *Pengaruh Program Pelatihan; Dan Kompensasi Langsung Dan Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Prudential Life Assurance Surabaya*. 71–86.
- Yulia, L. (2019). *Pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo*. 13–48.
- Yulia, Y. (2019). Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Strategi Asosiatif. *Repository STEI*, 2007, 45–61.

Yusri, A. Z. dan D. (2020). Pengaruh Electronic Word of Mouth dan Variasi Produk Terhadap Keputusan pembelian Melalui Minat beli. *Repository UPJ*, 7(2), 809–820.



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Venessa
Tempat, Tanggal Lahir : Tangerang, 12 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Katolik
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Prabu siliwangi no.107, Perum 4, Cibodas,
Tangerang
Nomor Telepon : 089611015610
Email : congvanessa@gmail.com
IPK : 3.22



Riwayat Pendidikan

2020 – 2024 : Universitas Buddhi Dharma
2014 – 2017 : SMK Buddhi
2011 – 2014 : SMP Perguruan Buddhi
2005 – 2011 : SD Mutiara Kasih

Pengalaman Kerja

- Praktik Kerja Lapangan (PKL) saat SMK bagian MCC (Matahari Card Club) di PT. Matahari Department Store selama 2 bulan.
- Bagian Packing dan Inventory di online shop Babyaprilshop dari tahun 2018 – sekarang

Tangerang, 06 Agustus 2024

Venessa
NIM: 20200300003



PT. PILAR NIAGA MAKMUR
Komplek Ruko Duta Garden Blok B4 No.08-09
Kel. Jurumudi Baru, Kec. Benda
Kota Tangerang 15124

SURAT KETERANGAN
Nomor Surat: 0867/PNM-HCM/VIII/2024

Sehubungan dengan surat dari Universitas Buddhi Dharma No. 024/Perm/BAA/V/2024 maka kami selaku Human Capital (HC) PT Pilar Niaga Makmur dengan ini menerangkan nama mahasiswa di bawah ini:

Nama : Venessa
NIM : 20200300003
Prodi : S1 Ilmu Administrasi Niaga

Benar telah mengadakan Penelitian Tanggal guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul: Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A di PT XYZ.

Demikian Surat Keterangan diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Tangerang, 13 Agustus 2024

Hormat kami,

M.A. Hafidzul Umam S.Psi, CHRM

Ass. Manager HCGA

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,
di tempat

Dengan Hormat,

Nama : Venessa

NIM 20200300003

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Konsentrasi : Sumber Daya manusia

Fakultas : Bisnis (Universitas Buddhi Dharma)

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi di Universitas Buddhi Dharma Tangerang, yang berjudul **"PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MERK A DI PT. XYZ"** saya mengharapkan ketersediaan kepada Bapak, Ibu, Saudara/i mengisi kuesioner ini dan saya berharap para responden dapat memberikan jawaban yang sebenarnya demi membantu penelitian ini. Saya akan menjamin kerahasiaan mengenai data pribadi para responden. Terima kasih saya ucapkan kepada Bapak, Ibu, Saudara/i atas waktu dan ketersediannya dalam mengisi kuesioner ini. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi kita semua.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis kelamin : () Laki-laki
() Perempuan

3. Usia : () < 17 tahun
() 17 – 25 tahun
() 26 – 35 tahun
() 36 – 45 tahun
() > 45 tahun
4. Pendidikan terakhir : () SMP
() SMA/SMK
() DIPLOMA
() S1
() S2
() S3
5. Jabatan : () Kepala Bagian
() Staff Biasa

PETUNJUK PENGISIAN

1. Dalam menjawab pertanyaan kuesioner ini diharapkan anda memberikan jawaban sejujurnya.
2. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dari 5 (lima) opsi jawaban yang tersedia.
3. Terdapat 5 (lima) alternatif jawaban berupa:
 - Sangat Setuju (SS) : bernilai 5
 - Setuju (S) : bernilai 4
 - Netral (N) : bernilai 3
 - Tidak Setuju (TS) : bernilai 2
 - Sangat Tidak Setuju (STS) : bernilai 1

MOTIVASI KERJA (X1)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa bahwa kebutuhan dasar seperti pangan, sandang dan papan terpenuhi					
2	Saya merasa dengan bekerja di perusahaan ini saya dapat mencukupi kebutuhan keluarga					
3	Saya merasa perusahaan memberikan jaminan akan perlindungan dari kekerasan					
4	Saya merasa kebebasan dari rasa cemas dan stress saat bekerja					
5	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini dapat menerima saya sebagai rekan kerja					
6	Saya merasa sesama rekan kerja memiliki rasa persahabatan dan kedekatan yang baik					
7	Saya merasa bahwa pengabdian saya selama bekerja diakui dan dihargai oleh atasan					
8	Selama bekerja saya telah memberikan kontribusi yang layak dan baik					
9	Saya merasa bahwa perusahaan memberikan saya kesempatan untuk tumbuh dan berkembang					
10	Saya merasa perusahaan memberikan kesempatan untuk saya berkreaitivitas dalam bekerja					

LINGKUNGAN KERJA (X2)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Lingkungan kerja saya memiliki kebersihan dan kerapian yang selalu terjaga					
2	Mengenai pekerjaan yang harus dilakukan tersampaikan dengan baik dan jelas					
3	Adanya toleransi yang baik sesama rekan kerja					
4	Sesama rekan kerja mendapatkan perlakuan yang adil dan setara					
5	Munculnya kepercayaan yang baik antar sesama rekan kerja					
6	Komunikasi antara pegawai dan pimpinan ditempat kerja saya terjalin dengan baik.					
7	Perusahaan memberikan ruang kerja yang nyaman					
8	Perusahaan memberikan fasilitas pendukung yang memadai					
9	Lingkungan kerja saya memiliki temperatur atau suhu yang baik					
10	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang baik					

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Pimpinan saya sudah membuat penilaian yang tepat saat terjadi masalah					
2	Pimpinan saya memberikan solusi yang sesuai dengan masalah yang terjadi					
3	Pimpinan saya memberikan penghargaan atas prestasi yang diraih bawahannya					
4	Pimpinan saya memahami kebutuhan yang diperlukan bawahannya					
5	Pimpinan saya dapat membangun hubungan yang positif dengan bawahannya					
6	Pimpinan saya memberikan penjelasan yang sesuai terkait pekerjaan					
7	Pimpinan saya mampu menegakkan aturan dan standar kerja yang sudah ditetapkan					
8	Pimpinan saya memberikan sanksi tegas dan adil bila ada yang melanggar aturan					
9	Pimpinan saya memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik dan tepat					
10	Pimpinan saya mampu mengekspresikan emosi tanpa menyinggung perasaan					

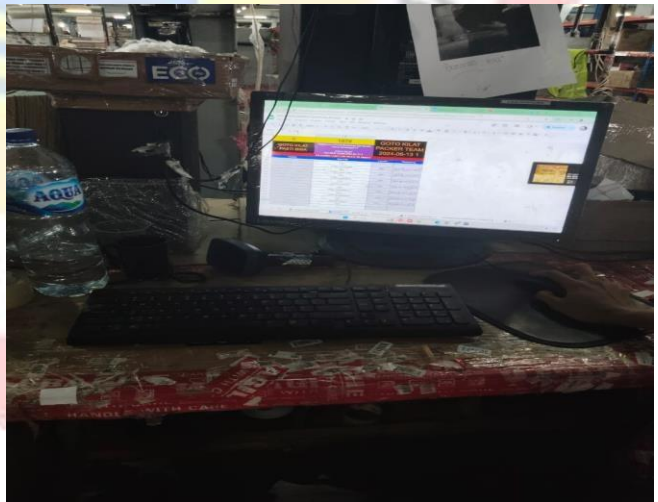
KINERJA KARYAWAN (Y)

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan					
2	Saya dapat mempertahankan kualitas kerja yang saya miliki					
3	Saya mampu mencapai jumlah tugas yang harus diselesaikan					
4	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu					
5	Persentase saya dalam melakukan kesalahan sangat rendah					
6	Saya memiliki dedikasi yang baik terhadap pekerjaan saya					
7	Saya selalu berbagi informasi dengan sesama rekan terkait pekerjaan					
8	Saya mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja					
9	Saya berinisiatif menyelesaikan masalah tanpa menunggu perintah atasan					
10	saya mampu menyadari kesalahan yang saya buat dan memperbaiki sebelum ditegur atasan					

Lampiran 2

Foto Lingkungan Kerja dan Pengisian Kuesioner







TABULASI DATA

Responden	Motivasi Kerja (X1)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	38
2	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	33
3	5	5	3	2	5	3	3	5	1	1	33
4	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	34
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
6	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	44
7	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
8	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
9	3	5	4	3	4	3	4	3	3	3	35
10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
11	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	44
12	3	5	3	4	5	5	4	5	4	3	41
13	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	37
14	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4	39
15	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	31
16	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
17	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	36
18	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	45
19	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	32

20	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
21	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	40
22	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	47
23	2	4	3	2	4	3	2	4	3	3	30
24	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	35
25	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
26	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
27	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22
28	3	2	2	3	2	3	3	4	2	3	27
29	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	45
30	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	37
31	3	3	3	3	4	4	3	5	3	4	35
32	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	41
33	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
34	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	41
35	2	2	4	5	5	4	2	5	4	5	38
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	43
38	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	44
39	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	40
40	3	3	4	4	5	5	3	3	4	4	38
41	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
42	4	4	3	2	4	4	2	4	4	3	34

[illegible]

[illegible]

89	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
90	5	3	5	3	4	3	4	4	5	3	39
91	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	43
92	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	40
93	4	4	2	2	5	5	5	3	5	3	38
94	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
95	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	46
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	4	3	2	2	4	4	3	4	3	3	32
98	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	34
99	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
100	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	32
101	4	3	2	4	2	2	4	2	2	2	27
102	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
103	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35
104	4	4	3	4	4	3	2	4	4	3	35
105	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	36
106	5	4	4	3	4	4	4	4	5	5	42
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	4	4	3	3	5	5	3	3	3	2	35
109	4	4	3	3	5	5	3	3	4	2	36
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
111	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40

112	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	32
113	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
114	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	35



[illegible]

[illegible]

[illegible]

68	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
69	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	44
70	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	34
73	3	5	5	5	5	5	3	3	3	4	41
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
76	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	35
77	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	38
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
81	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	45
82	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
84	5	4	5	2	4	4	4	4	3	4	39
85	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
86	5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	35
87	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	31
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
90	3	5	4	5	4	4	4	4	3	3	39

91	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
92	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
93	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
94	3	5	4	3	3	3	4	3	2	2	32
95	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
96	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
97	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
98	2	4	4	4	4	4	2	4	4	2	34
99	1	5	5	4	1	5	5	1	5	4	36
100	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	35
101	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	23
102	5	5	5	3	5	3	3	3	5	3	40
103	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	40
104	3	2	3	3	3	4	4	3	4	2	31
105	2	2	4	4	3	2	3	4	3	2	29
106	2	4	4	4	4	4	2	3	1	2	30
107	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
108	2	4	4	4	5	4	3	4	2	2	34
109	2	3	4	4	5	4	3	4	2	2	33
110	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
111	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	41
112	1	5	3	3	3	3	2	2	1	1	24
113	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	37

114	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	41
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



Responden	Gaya Kepemimpinan (X3)										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	5	5	2	2	32
2	3	3	2	4	4	2	3	1	3	3	28
3	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	31
4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	28
5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	28
8	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	34
9	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
12	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	34
13	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
14	4	3	4	3	5	2	3	3	3	3	33
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
18	5	5	1	5	4	5	5	5	4	4	43
19	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
21	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	38

[illegible]

[illegible]

[illegible]

114	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



[illegible]

[illegible]

[illegible]

68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
69	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	40
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	37
73	5	5	4	4	3	4	4	5	4	3	41
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
75	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	43
76	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
77	3	4	3	3	3	3	4	4	2	4	33
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	38
81	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	43
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
84	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	35
85	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	46
86	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	38
87	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	32
88	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
89	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
90	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	35

[illegible]

114	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



TABEL DESKRIPSI RESPONDEN**Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	64	56.1	56.1	56.1
Perempuan	50	43.9	43.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Data Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 17-25 tahun	69	60.5	60.5	61.4
26-35 tahun	34	29.8	29.8	91.2
36-45 tahun	10	8.8	8.8	100.0
>45 tahun	1	.9	.9	.9
Total	114	100.0	100.0	

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	4	3.5	3.5	100.0
SMA/SMK	92	80.7	80.7	96.5
Diploma	6	5.3	5.3	5.3
S1	12	10.5	10.5	15.8
Total	114	100.0	100.0	

MOTIVASI KERJA (X1)

Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Dasar Terpenuhi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.9	.9	.9
2	8	7.0	7.0	7.9
3	19	16.7	16.7	24.6
4	48	42.1	42.1	66.7
5	38	33.3	33.3	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Keluarga Tercukupi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.3	5.3	5.3
3	30	26.3	26.3	31.6
4	45	39.5	39.5	71.1
5	33	28.9	28.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Perlindungan Dari Kekerasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.9	.9	.9
2	6	5.3	5.3	6.1
3	34	29.8	29.8	36.0
4	38	33.3	33.3	69.3
5	35	30.7	30.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Bebas Dari Kecemasan Dan Stress

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.4	4.4	4.4
	2	12	10.5	10.5	14.9
	3	41	36.0	36.0	50.9
	4	32	28.1	28.1	78.9
	5	24	21.1	21.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Sesama Rekan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	4.4	4.4	4.4
	3	10	8.8	8.8	13.2
	4	44	38.6	38.6	51.8
	5	55	48.2	48.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Persahabatan Dan Kedekatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	4	3.5	3.5	4.4
	3	21	18.4	18.4	22.8
	4	41	36.0	36.0	58.8
	5	47	41.2	41.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan Dan Penghargaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	7.0	7.0	7.0
	3	38	33.3	33.3	40.4
	4	40	35.1	35.1	75.4
	5	28	24.6	24.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Dan Keberhasilan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.3	5.3	5.3
	3	17	14.9	14.9	20.2
	4	50	43.9	43.9	64.0
	5	41	36.0	36.0	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Berkembang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	4	3.5	3.5	4.4
	3	23	20.2	20.2	24.6
	4	47	41.2	41.2	65.8
	5	39	34.2	34.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Berkreativitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	5	4.4	4.4	5.3
	3	26	22.8	22.8	28.1
	4	43	37.7	37.7	65.8
	5	39	34.2	34.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Tanggapan Responden Mengenai Kebersihan Dan Kerapihan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	2	20	17.5	17.5	19.3
	3	24	21.1	21.1	40.4
	4	35	30.7	30.7	71.1
	5	33	28.9	28.9	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	6.1	6.1	6.1
	3	21	18.4	18.4	24.6
	4	47	41.2	41.2	65.8
	5	39	34.2	34.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Terhadap Perbedaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	2.6	2.6	2.6
	3	15	13.2	13.2	15.8
	4	48	42.1	42.1	57.9
	5	48	42.1	42.1	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Perlakuan Yang Adil Dan Setara

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	7.9	7.9	7.9
	3	35	30.7	30.7	38.6
	4	40	35.1	35.1	73.7
	5	30	26.3	26.3	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Sesama Rekan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	2	1.8	1.8	2.6
	3	26	22.8	22.8	25.4
	4	50	43.9	43.9	69.3
	5	35	30.7	30.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Yang Nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	14	12.3	12.3	12.3
	3	23	20.2	20.2	32.5
	4	43	37.7	37.7	70.2
	5	34	29.8	29.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Pendukung Yang Memadai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	2	7	6.1	6.1	7.9
	3	35	30.7	30.7	38.6
	4	41	36.0	36.0	74.6
	5	29	25.4	25.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Atau Suhu Yang Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.4	4.4	4.4
	2	13	11.4	11.4	15.8
	3	32	28.1	28.1	43.9
	4	33	28.9	28.9	72.8
	5	31	27.2	27.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara Yang Baik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	2.6	2.6	2.6
2	18	15.8	15.8	18.4
3	24	21.1	21.1	39.5
4	36	31.6	31.6	71.1
5	33	28.9	28.9	100.0
Total	114	100.0	100.0	

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Tanggapan Responden Mengenai Membuat Penilaian Tepat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	7	6.1	6.1	6.1
3	30	26.3	26.3	32.5
4	46	40.4	40.4	72.8
5	31	27.2	27.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Memilih Solusi Yang Sesuai Dengan Masalah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	5.3	5.3	5.3
3	28	24.6	24.6	29.8
4	49	43.0	43.0	72.8
5	31	27.2	27.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Memahami Kebutuhan Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.3	5.3	5.3
	3	41	36.0	36.0	41.2
	4	36	31.6	31.6	72.8
	5	31	27.2	27.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Penghargaan Atas Prestasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.5	3.5	3.5
	2	15	13.2	13.2	16.7
	3	38	33.3	33.3	50.0
	4	34	29.8	29.8	79.8
	5	23	20.2	20.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Membangun Hubungan Yang Positif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	2	4	3.5	3.5	5.3
	3	30	26.3	26.3	31.6
	4	50	43.9	43.9	75.4
	5	28	24.6	24.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Penjelasan Pekerjaan Yang Sesuai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	7.0	7.0	7.0
3	17	14.9	14.9	21.9
4	53	46.5	46.5	68.4
5	36	31.6	31.6	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Sanksi Tegak Dan Adil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	1.8	1.8	1.8
2	9	7.9	7.9	9.6
3	21	18.4	18.4	28.1
4	39	34.2	34.2	62.3
5	43	37.7	37.7	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Menegakkan Aturan Dan Standar Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	4.4	4.4	4.4
3	27	23.7	23.7	28.1
4	43	37.7	37.7	65.8
5	39	34.2	34.2	100.0
Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Mengelola Emosi Secara Tepat

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	9.6	9.6	9.6
	3	30	26.3	26.3	36.0
	4	47	41.2	41.2	77.2
	5	26	22.8	22.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Mengekspresikan Emosi Secara Asertif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	8	7.0	7.0	7.9
	3	35	30.7	30.7	38.6
	4	42	36.8	36.8	75.4
	5	28	24.6	24.6	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

KINERJA KARYAWAN (Y)

Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Perkejaan Tanpa Kesalahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	1.8	1.8	1.8
	2	8	7.0	7.0	8.8
	3	40	35.1	35.1	43.9
	4	35	30.7	30.7	74.6
	5	29	25.4	25.4	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Tugas Yang
Diselesaikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.5	3.5	3.5
	3	24	21.1	21.1	24.6
	4	53	46.5	46.5	71.1
	5	33	28.9	28.9	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Tanggapan Responden Mengenai Persentase Tugas Yang
Diselesaikan Tepat Waktu**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.5	3.5	3.5
	3	30	26.3	26.3	29.8
	4	49	43.0	43.0	72.8
	5	31	27.2	27.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

**Tanggapan Responden Mengenai Dedikasi Terhadap
Pekerjaan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	1.8	1.8	1.8
	3	20	17.5	17.5	19.3
	4	57	50.0	50.0	69.3
	5	35	30.7	30.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sama Dengan Baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	10	8.8	8.8	9.6
	4	58	50.9	50.9	60.5
	5	45	39.5	39.5	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berbagi Informasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.9	.9	.9
	3	13	11.4	11.4	12.3
	4	57	50.0	50.0	62.3
	5	43	37.7	37.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Persentase Kesalahan Yang Dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	8.8	8.8	8.8
	3	40	35.1	35.1	43.9
	4	38	33.3	33.3	77.2
	5	26	22.8	22.8	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Berinisiatif Menyelesaikan Masalah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	.9	.9	.9
	2	5	4.4	4.4	5.3
	3	22	19.3	19.3	24.6
	4	51	44.7	44.7	69.3
	5	35	30.7	30.7	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan Dan Memperbaiki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	3.5	3.5	3.5
	3	15	13.2	13.2	16.7
	4	48	42.1	42.1	58.8
	5	47	41.2	41.2	100.0
	Total	114	100.0	100.0	

TABEL VALIDITAS DAN RELIABILITAS

MOTIVASI KERJA (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebutuhan dasar terpenuhi	35.67	33.038	.420	.873
Kebutuhan keluarga tercukupi	35.75	31.483	.628	.857
Perlindungan dari kekerasan	35.79	30.911	.630	.857
Bebas dari kecemasan dan stres	36.16	31.886	.442	.874
Penerimaan sesama rekan kerja	35.36	32.162	.607	.859
Persahabatan dan kedekatan	35.54	31.578	.597	.859
Pengakuan dan penghargaan	35.89	30.998	.656	.855
Prestasi dan keberhasilan	35.56	31.735	.625	.857
Kesempatan untuk berkembang	35.62	31.157	.662	.854

Kesempatan untuk berkreativitas	35.67	30.525	.699	.851
------------------------------------	-------	--------	------	------

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kebersihan dan kerapian	35.05	43.449	.734	.916
Kejelasan pekerjaan	34.69	46.445	.697	.918
Penghargaan terhadap perbedaan	34.49	47.934	.654	.920
Perlakuan yang adil dan setara	34.93	45.623	.731	.916
Kepercayaan sesama rekan	34.71	47.323	.664	.920
Komunikasi yang baik	34.70	46.441	.754	.915
Ruang kerja yang nyaman	34.88	44.374	.778	.913
Fasilitas pendukung yang memadai	34.96	45.635	.697	.918
Temperatur atau suhu yang baik	35.10	43.645	.714	.917
Sirkulasi udara yang baik	35.04	43.246	.744	.916

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Membuat penilaian tepat	34.66	41.183	.692	.914
Memilih solusi yang sesuai dengan masalah	34.62	40.856	.751	.911
Memberikan penghargaan atas prestasi	35.04	41.069	.554	.923
Memahami kebutuhan karyawan	34.74	39.435	.842	.906
Membangun hubungan yang positif	34.68	41.475	.654	.916
Penjelasan pekerjaan yang sesuai	34.52	40.411	.781	.909
Menegakkan aturan dan standar kerja	34.53	40.464	.770	.910
Memberikan sanksi tegas dan adil	34.56	39.983	.677	.915
Mengelola emosi secara tepat	34.77	40.266	.749	.911
Mengekspresikan emosi secara asertif	34.77	41.540	.613	.918

KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	114	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	114	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.920	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan	36.62	29.494	.680	.914
Mempertahankan kualitas kerja	36.20	31.419	.744	.910
Jumlah tugas yang diselesaikan	36.32	30.416	.752	.909
Persentase tugas yang diselesaikan tepat waktu	36.39	29.905	.794	.906
Persentase kesalahan yang dilakukan	36.63	31.049	.568	.921
Dedikasi terhadap pekerjaan	36.24	30.890	.764	.909
Selalu berbagi informasi	36.09	31.656	.726	.911
Bekerja sama dengan baik	36.04	31.511	.778	.909
Berinisiatif menyelesaikan masalah	36.33	30.861	.630	.916
Menyadari kesalahan dan memperbaiki	36.12	31.118	.666	.914

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

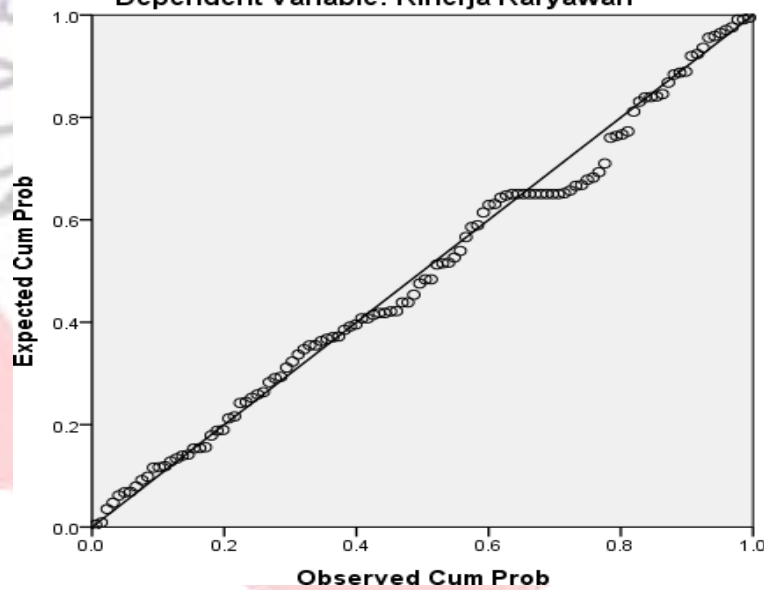
		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.03217452
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.034
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



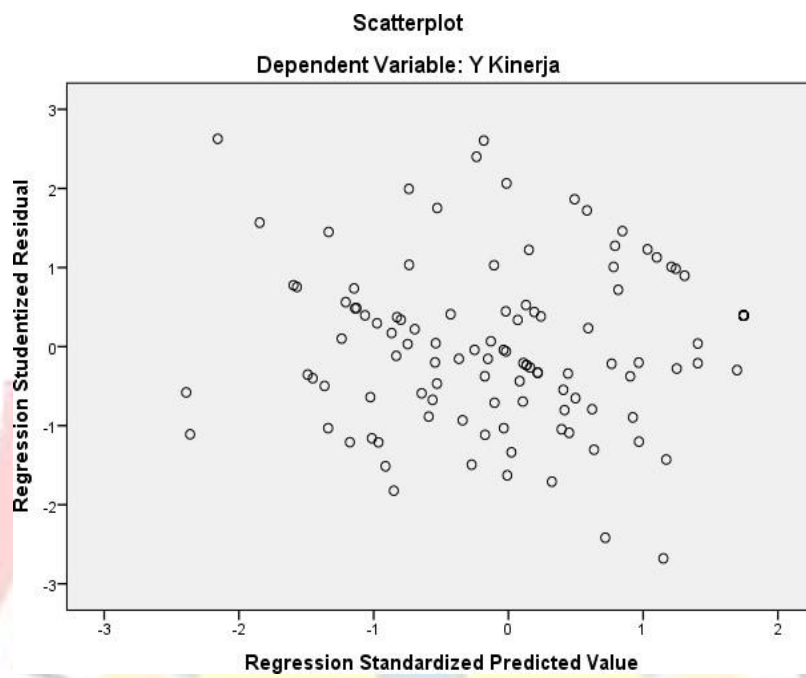
UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.026	2.609		4.609	.000		
	Motivasi Kerja	.441	.103	.445	4.273	.000	.364	2.749
	Lingkungan Kerja	.272	.065	.720	2.825	.006	.436	2.294
	Gaya Kepemimpinan	.300	.091	.344	3.303	.001	.364	2.749



UJI HETEROSKEDASTISITAS



TABEL REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.026	2.609		4.609	.000
	Motivasi Kerja	.441	.103	.445	4.273	.000
	Lingkungan Kerja	.272	.065	.720	2.825	.006
	Gaya Kepemimpinan	.300	.091	.344	3.303	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



TABEL KOEFISIEN KORELASI BERGANDA

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	40.33	6.142	114
Motivasi Kerja	39.67	6.197	114
Lingkungan Kerja	38.73	7.456	114
Gaya Kepemimpinan	38.54	7.055	114

Correlations					
		Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.720	.659	.700
	Motivasi Kerja	.720	1.000	.751	.798
	Lingkungan Kerja	.659	.751	1.000	.799
	Gaya Kepemimpinan	.700	.798	.799	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000	.000
	Motivasi Kerja	.000	.	.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000	.000	.	.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	114	114	114	114
	Motivasi Kerja	114	114	114	114
	Lingkungan Kerja	114	114	114	114
	Gaya Kepemimpinan	114	114	114	114

KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary

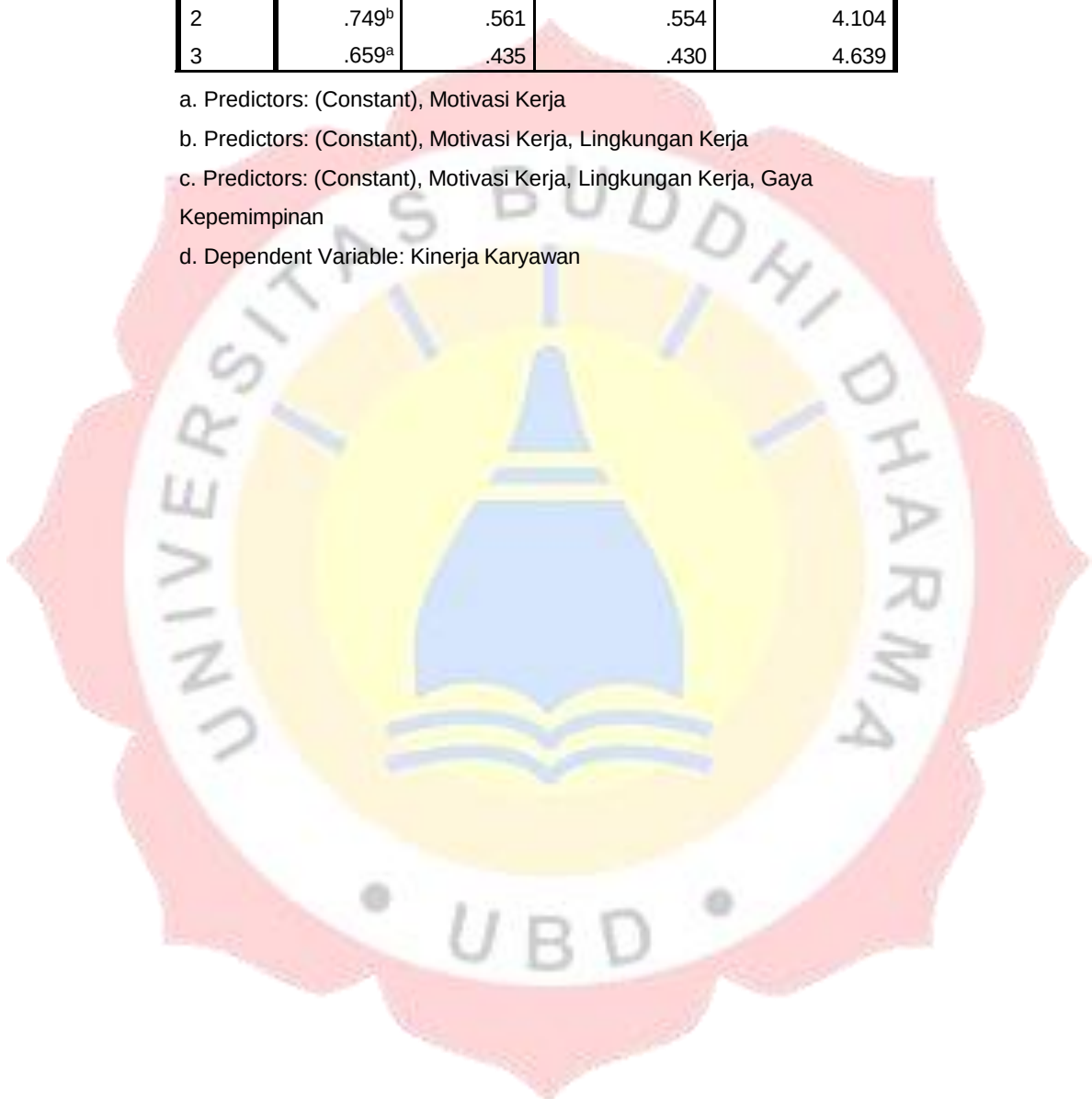
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.514	4.282
2	.749 ^b	.561	.554	4.104
3	.659 ^a	.435	.430	4.639

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

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

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



UJI T

MOTIVASI KERJA (X1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.026	2.609		4.609	.000
X1 Motivasi Kerja	.714	.065	.720	10.979	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja

LINGKUNGAN KERJA (X2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.298	2.308		8.362	.000
X2 Lingkungan Kerja	.543	.059	.659	9.281	.000

GAYA KEPEMIMPINAN (X3)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.859	2.303		7.319	.000
X3 Gaya Kepemimpinan	.609	.059	.700	10.359	.000

a. Dependent Variable: Y Kinerja

UJI F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2209.866	1	2209.866	120.530	.000 ^b
	Residual	2053.468	112	18.335		
	Total	4263.333	113			
2	Regression	2393.657	2	1196.828	71.054	.000 ^c
	Residual	1869.677	111	16.844		
	Total	4263.333	113			
3	Regression	1853.385	3	1853.385	86.134	.000 ^d
	Residual	2409.949	112	21.517		
	Total	4263.333	113			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

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

c. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

d. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

