

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNRISE POLYBAG**



UNTAR
Universitas Tarumanagara

DIAJUKAN OLEH:

NAMA : LEWIS CHANDERSON
NIM : 115150205

**UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT
GUNA MENCAPIAI GELAR SARJANA EKONOMI**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
JAKARTA
2019**

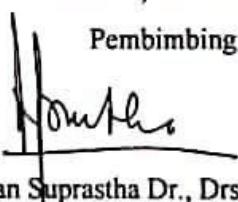
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : LEWIS CHANDERSON
NIM : 115150205
PROGRAM JURUSAN : SI MANAJEMEN
MATA KULIAH KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT
SUNRISE POLYBAG

Jakarta, Juli 2019

Pembimbing


(Nyoman Suprastha Dr., Drs., M.M.)

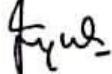
UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI
SETELAH LULUS UJIAN KOMPREHENSIF / SKRIPSI

NAMA : LEWIS CHANDERSON
NIM : 115150205
PROGRAM JURUSAN : SI MANAJEMEN
MATA KULIAH KONSENTRASI : SUMBER DAYA MANUSIA
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT
SUNRISE POLYBAG

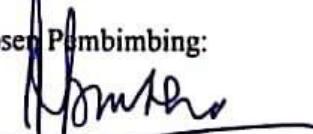
TANGGAL: 31juli 2019

Ketua Penguji:


(Lydiawati Soelaiman S.T.,M.M.)

TANGGAL: 31 Juli 2019

Dosen Pembimbing:


(Nyoman Suprastha Dr.,Drs.,M.M)

TANGGAL: 31 Juli 2019

Anggota Penguji:


(I Gede Adiputra Drs.,M.M., Dr.)

ABSTRAK

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI
JAKARTA**

- (A) LEWIS CHANDERSON (115150205)
- (B) PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNRISE POLYBAG
- (C) xiii + 62 hal, 2019, tabel 16; gambar 8; lampiran 3
- (D) SUMBER DAYA MANUSIA
- (E) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh pengaruh lingkungan kerja dan orientasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sunrise Polybag. Penelitian ini dilakukan dengan metode *probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 35 karyawan PT Sunrise Polybag. Analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil analisis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- The purpose of this study is to find out and analyze the influence of work environment and motivation on employee performance at PT Sunrise Polybag. This research was conducted by probability sampling method with a type of purposive sampling. The researcher distributed questionnaires to 35 employee at PT Sunrise Polybag. Data analysis using PLS SEM analysis. The results of the analysis conclude that work environment has a significant impact on employee performance but motivation has no significant impact on employee performance*
- (F) Daftar acuan
- (G) Nyoman Suprastha Dr., Drs., M.M.

Selanjutnya adalah pembahasan mengenai uji hipotesis (*path coefficient*) dimana dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode *bootstrapping*. Berikut adalah hipotesis yang dibuat oleh peneliti:

H₁: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan variabel Lingkungan Kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 2,860 lebih besar dari *cut off value* sebesar 1,96 dan *p values* nya yaitu 0,004 lebih kecil dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₁ tidak ditolak.. Berdasarkan hasil pengujian H₁, dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H₂: Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan variabel motivasi kerja tidak terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. hal ini dibuktikan dengan nilai *t statistics* sebesar 0.819 lebih kecil dari *cut off value* sebesar 1,96 dan *p values* nya yaitu 0,413 lebih besar dari *cut off value* yang ditetapkan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H₂ ditolak. Berdasarkan hasil pengujian H₂, dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang terdiri atas lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan. Peneliti dalam penelitian ini menggunakan sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan PT. Sunrise Polybag. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS (Partial Least Square) 3.00.

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian pada Bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunrise Polybag. Hasil koefisien jalur menunjukkan arah positif artinya jika lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan di perusahaan juga akan semakin meningkat.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sunrise Polybag. Hasil koefisien jalur menunjukkan arah positif artinya jika motivasi kerja karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan di perusahaan tersebut juga akan semakin meningkat

B. Keterbatasan Dan Saran

1. Keterbatasan

Pada penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan antara lain:

- a. Tingkat pengaruh yang dihasilkan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja pada R Square masih sangat rendah. Sedangkan masih ada faktor lain sehingga perlu diidentifikasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Penelitian ini juga masih meneliti pada perusahaan kecil sehingga jumlah sampel penelitian yang digunakan juga relatif masih kecil.

2. Saran

Terkait dengan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat. Berikut adalah saran yang diberikan, antara lain:

- a. Bagi PT. Sunrise Polybag perlu mempertahankan lingkungan kerja yang ada di perusahaan karena lingkungan kerja yang baik terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Oleh karena itu, suasana kerja yang kondusif perlu selalu dijaga agar karyawan semakin maksimal dalam bekerja.
- b. Bagi penelitian selanjutnya disarankan agar meneliti pada perusahaan yang lebih besar. Hal ini diharapkan bisa meningkatkan kualitas hasil penelitian dan memberikan informasi yang lebih akurat. Selain itu juga bisa memasukkan beberapa variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti beban kerja, kompetensi, kompensasi non finansial, kepuasan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pen. PT Refika Aditama
- Agus Ahyari, 1994. Manajemen Produksi, Pengendalian Produksi, Edisi 4. Yogyakarta. BPFE UGM.
- Alex S. Nitisemito, (1992), Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung:Bumi Aksara
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. Organizational Behavior. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. Manajemen Edisi Kesepuluh. Jakarta: penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Samsudin, Sadili. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sarwoto, 1991. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yulianti, Eli. 2015. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggorong Kutai Kartanegara. Jurnal Administrasi Bisnis. ISSN 2355-5408 (April).

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner



Kuesioner Penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Dengan hormat,

Saya, Lewis Chanderson, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi di Universitas Tarumanagara sedang melakukan penelitian dalam rangka menyelesaikan skripsi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sunrise Polybag.

Pada kesempatan ini saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berdasarkan pendapat pribadi, apa yang dirasakan, dan dialami oleh Bapak/Ibu/Saudara/i.

Identitas dari Bapak/Ibu/Saudara akan dijamin kerahasiannya dan hasil dari penelitian ini akan dimanfaatkan hanya sebagai tujuan akademis.

Atas keikutsertaan dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Lewis Chanderson

Data Responden :

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
3. Usia :
 - a. 21 – 30
 - b. 31 - 40
 - c. 41 - 50
 - d. 51 - 60
4. Pendidikan terakhir :
 - a. SMA
 - b. Diploma/ D3
 - c. Sarjana/ S1
 - d. Sarjana/ S2
5. Lama bekerja dalam perusahaan :
 - a. 1 – 2 tahun
 - b. 3 – 4 tahun
 - c. > 5 tahun
6. Bidang pekerjaan :
 - a. HRD
 - b. Marketing
 - c. Accounting
 - d. Product
 - e. Lain-lain :

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner ini berisikan beberapa pertanyaan. Silahkan beri tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan anda dalam soal berikut dengan memilih setuju atau tidak setuju anda terhadap pertanyaan di bawah ini.

Keterangan :

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

| No | Pernyataan | STS | TS | N | S | SS |
|----|---|-------|----|---|---|----|
| | | Bobot | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Suasana kerja kondusif | | | | | |
| 2 | Hubungan dengan rekan kerja harmonis | | | | | |
| 3 | Tersedianya fasilitas kerja yang memadai | | | | | |
| 4 | Saya memperoleh gaji yang layak (fisiologis) | | | | | |
| 5 | Saya memperoleh fasilitas keamanan yang memadai (rasa aman) | | | | | |
| 6 | Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja lain (sosial) | | | | | |
| 7 | Saya dihargai oleh rekan kerja maupun pimpinan atas prestasi saya (penghargaan) | | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 8 | Pekerjaan menarik dan menantang (aktualisasi diri) | | | | |
| 9 | Saya memahami dan mengerti instruksi pekerjaan yang diberikan oleh atasan | | | | |
| 10 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas pekerjaan | | | | |
| 11 | Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kuantitas pekerjaan | | | | |
| 12 | Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan. | | | | |
| 13 | Saya dapat bekerja sama tim atau rekan kerja | | | | |
| 14 | Saya dapat mengerjakan tugas dengan efektif. | | | | |
| 15 | Perusahaan memberikan penilaian kinerja saya secara berskala. | | | | |

Lampiran 2. Hasil Jawaban Responden

| | LK1 | LK2 | LK3 | MK1 | MK2 | MK3 | MK4 | MK5 | KK1 | KK2 | KK3 | KK4 | KK5 | KK6 | KK7 |
|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 9 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 17 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 27 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |

Lampiran 3. Hasil Uji PLS

Convergent Validity

Loading Factor

| | Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X1) | Motivasi Kerja (X2) |
|-----|----------------------------|--------------------------|------------------------|
| KK1 | 0.809 | | |
| KK2 | 0.847 | | |
| KK3 | 0.802 | | |
| KK4 | 0.746 | | |
| KK5 | 0.746 | | |
| KK6 | 0.808 | | |
| KK7 | 0.711 | | |
| LK1 | | 0.795 | |
| LK2 | | 0.919 | |
| LK3 | | 0.915 | |
| MK1 | | | 0.712 |
| MK2 | | | 0.771 |
| MK3 | | | 0.847 |
| MK4 | | | 0.942 |
| MK5 | | | 0.828 |

Discriminant Validity

Cross Loadings

| | Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X1) | Motivasi Kerja (X2) |
|-----|----------------------|-----------------------|---------------------|
| KK1 | 0.809 | 0.314 | 0.254 |
| KK2 | 0.847 | 0.361 | 0.418 |
| KK3 | 0.802 | 0.487 | 0.416 |
| KK4 | 0.746 | 0.486 | 0.173 |
| KK5 | 0.746 | 0.237 | 0.181 |
| KK6 | 0.808 | 0.331 | 0.191 |
| KK7 | 0.711 | 0.303 | 0.039 |
| LK1 | 0.363 | 0.795 | 0.351 |
| LK2 | 0.427 | 0.919 | 0.207 |
| LK3 | 0.474 | 0.915 | 0.258 |
| MK1 | 0.078 | 0.008 | 0.712 |
| MK2 | 0.254 | 0.163 | 0.771 |
| MK3 | 0.304 | 0.168 | 0.847 |
| MK4 | 0.366 | 0.335 | 0.942 |
| MK5 | 0.244 | 0.43 | 0.828 |

Reliability

Convergent Validity

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.897 | 0.92 | 0.917 | 0.612 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.85 | 0.869 | 0.91 | 0.771 |

| | | | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|
| Motivasi Kerja (X2) | 0.886 | 0.931 | 0.913 | 0.679 |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|

f Square

| Kinerja Karyawan (Y) | Lingkungan Kerja (X1) | Motivasi Kerja (X2) |
|----------------------------|--------------------------|------------------------|
|----------------------------|--------------------------|------------------------|

| | | | |
|-----------------------|-------|--|--|
| Kinerja Karyawan (Y) | | | |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.220 | | |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.055 | | |

Q Square

| | SSO | SSE | $Q^2 (=1-SSE/SSO)$ |
|-----------------------|-----|---------|--------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 245 | 216.604 | 0.116 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 105 | 105 | |
| Motivasi Kerja (X2) | 175 | 175 | |

Path Coefficient

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---|------------------------|--------------------|----------------------------------|-----------------------------|----------|
| Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.420 | 0.414 | 0.147 | 2.860 | 0.004 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y) | 0.210 | 0.228 | 0.257 | 0.819 | 0.413 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|

| | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.897 | 0.92 | 0.917 | 0.612 |
| Lingkungan Kerja (X1) | 0.85 | 0.869 | 0.91 | 0.771 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.886 | 0.931 | 0.913 | 0.679 |
| | | | | 0.687333333 |
| | | | R Square | 0.274 |
| | | | | 0.188329333 |
| | | | GOF | 0.433969277 |

Model Fit

| | Saturated Model | Estimated Model |
|------------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.123 | 0.123 |
| d_ULS | 1.818 | 1.818 |
| d_G | 1.606 | 1.606 |
| Chi-Square | 224.506 | 224.506 |
| NFI | 0.540 | 0.540 |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Lewis Chanderson
2. Tempat, tanggal lahir : Jakarta, 10 Februari 1997
3. Alamat : Jalan 21 Nomor 116, Teluk Gong
4. Jenis Kelamin : Pria
5. Agama : Buddha
6. Kewarganegaraan : Indonesia
7. Telepon : 081218699790
8. Email : chandersonl@yahoo.com

PENDIDIKAN FORMAL

1. 2015-2019 : S1 Manajemen Universitas Tarumanegara
2. 2012-2015 : SMA Darma Satria Persada
3. 2009-2012 : SMP Darma Satria Persada
4. 2003-2009 : SD Darma Satria Persada

Turnitin Originality Report

Pratama

(Lerbin R. Aritonang R.)
Manajemen Litbang FE UNTAR

Processed on: 13-Jul-2019 10:53 WIB

ID: 1151457384

Word Count: 8434

Submitted: 1

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUNRISE

POLYBAG By Sm Lewis Chanderson

Similarity Index

22%

Similarity by Source

| | |
|-------------------|-----|
| Internet Sources: | 19% |
| Publications: | 6% |
| Student Papers: | 21% |

7% match (Internet from 28-Aug-2017)

http://eprints.uny.ac.id/27866/1/YofandaBudiPratama_10408141024.pdf

3% match (student papers from 28-Jun-2018)

Class: Bimbingan LA

Assignment: Skripsi: Judul serta BAB I s.d. BAB V

Paper ID: 979171186

2% match (Internet from 13-Nov-2017)

<https://media.neliti.com/media/publications/87607-ID-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-motivasi-k.pdf>

2% match (Internet from 14-Apr-2019)

<http://memettio.blogspot.com/2017/03/>

2% match (Internet from 01-May-2019)

<https://adoc.tips/pengaruh-motivasi-kerja-dan-disiplin-kerja-terhadap-kepuasan.html>

1% match (Internet from 02-Jun-2016)

<http://digilib.unila.ac.id/7142/15/BAB%20II.pdf>

1% match (Internet from 20-Feb-2019)

<http://journal.student.uny.ac.id/ojs/ojs/ojs/index.php/jmbi/article/view/13272>

1% match (student papers from 30-Nov-2017)

Submitted to University of Hong Kong on 2017-11-30

1% match (Internet from 09-Jul-2018)

<https://media.neliti.com/media/publications/89989-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-kerja-te.pdf>

1% match (student papers from 29-Nov-2018)

Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-29

1% match (Internet from 21-Jun-2016)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/23883/1/Skripsi%20Muhammad%20Zulkifli.pdf>

1% match (Internet from 12-Mar-2018)

<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/38571/1/SYIIFA%20FAUZIAH%20JAMAL-FEB.pdf>

1% match (Internet from 14-Jul-2018)

<http://ichsandyant.blogspot.com/2010/03/>

**SKRIPSI PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SUNRISE POLYBAG DIAJUKAN OLEH: NAMA: LEWIS CHANDERSON
NIM:115150205 PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS**



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama mahasiswa : Lewis Chanderson
 NPM (Nomor Pokok Mhs.) : 115150205
 Program Studi : S.1 Jurusan Manajemen
 Alamat : Jl. 21. no 116. RT 15/08
 Telp. 6615544 H.P. 081218699790

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat / menyontek
2. Mengutip tanpa menyebutkan sumbernya
3. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan S.1 ~~Manajemen~~ dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat ~~hsetnya~~).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan di skors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 July 2019



nama lengkap mhs.

Lewis Chanderson

CATATAN :

1. *Di photocopy 5 X, untuk mahasiswa yang bersangkutan,*
2. *Asli dikembalikan ke Jurusan*
3. *Harap dilampirkan pada setiap Soft Cover maupun Hard Cover Skripsi*

PT.SUNRISE POLYBAG

Jl.21 No. 116 Teluk Gong Jakarta Utara

Telp. : (021) 6615544

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NO : 12/SP/VII/19

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : VIENNY

Jabatan : Direktur

Perusahaan : PT. SUNRISE POLYBAG

Alamat : Jl. 21 No. 116 Teluk Gong Jakarta Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Lewis Chanderson

Fak./jur : Manajemen

Universitas : Tarumanagara

Adalah benar melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya. Sejak tanggal 1 Maret 2019 sampai dengan tanggal 20 Juli 2019, dan telah pula membahas materi hasil penelitian dengan kami.

Jakarta , 25 Juli 2019

PT. SUNRISE POLYBAG



SUNRISE POLYBAG
JAKARTA UTARA

Vienny