

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK BATAM**

SKRIPSI



**Dibuat Oleh:
DEDE WINDY FATIKHASARI
NPM 170910364**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
Tahun 2021**

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK BATAM**

SKRIPSI



**Dibuat Oleh:
DEDE WINDY FATIKHASARI
NPM 170910364**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
Tahun 2021**

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Dede Windy Fatikhasari
NPM : 170910364
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK BATAM**

Merupakan hasil karya tulis sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, namun kutipan milik orang lain tentu disebutkan sumber kutipan kedalam daftar pustaka.

Apabila naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur "Plagiasi", saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Batam, 29 July 2021



Dede Windy Fatikhasari
170910364

**PENGARUH MOTIVASI, DISPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT POLLUX BARELANG MEGASUPERBLOK BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Dede Windy Fatikhasari
170910364**

**Telah disetujui Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



**Dr. Suhardi, S.E., M.M
Pembimbing**



ABSTRAK

Dalam rangka persaingan global yang semakin ketat, perusahaan semakin membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan harus memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan dan menjadikannya mitra dalam berusaha. Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar dapat menghasilkan semangat atau kegairahan dalam bekerja. Motivasi adalah proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara setiap kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja dimana pegawai tersebut melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai harus diciptakan disiplin kerja sebagai prasyarat untuk ditingkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Untuk mencapai tujuan ini, Perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dan kondisi yang memotivasi yang memungkinkan karyawan untuk sepenuhnya mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja dan memotivasi karyawan. Lingkungan kerja adalah segalanya di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan Anda. Penelitian ini dilakukan untuk memahami pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam. Penelitian ini menggunakan software SPSS 25, dan hasilnya adalah semua variabel X mempengaruhi variabel Y baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi; Disiplin Kerja; Lingkungan kerja; Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

In the increasingly fierce global competition, companies increasingly need quality human resources. Companies must view human resources as more than just company assets and as partners in business. The employees desperately need work motivation to do a job in order to generate a spirit or excitement in work. Motivation is a psychological process that reflects the interactions between each need, perception and decision that occurs in a person. Another important factor that has an influence on employee performance is the work discipline in which the employee carries out his duties and responsibilities. Where to optimize employee performance must be created work discipline as a prerequisite to improve employee performance to the maximum. To achieve this goal, the organization from this company must be able to create motivating conditions and conditions that allow employees to fully develop their skills and abilities. Therefore, organizations must pay attention to the work environment and motivate employees. The work environment is everything around the workplace and can affect your work. This study was conducted to understand the impact of motivation, work discipline and work environment on performance at PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam. This study uses SPSS 25 software, and the result is that all X variables affect variable Y either partially or simultaneously to employee performance.

Keywords: Motivation; Work Discipline; Work Environment; Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah mencurahkan segala anugerah kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis di Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran sangat dibutuhkan bagi penulis yang tentunya akan diterima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini tidak selesai tanpa ada bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Maka dengan segenap kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom selaku Dekan Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Suhardi, S.E., M.Mselaku pembimbing dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasan pengetahuan selama perkuliahan;

6. Orang tua dan keluarga yang telah memberikan doa, nasihat dan dukungan penuh kasih sayang;
7. Seluruh pimpinan dan karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam yang telah memberi izin dan berpartisipasi untuk penelitian ini;
8. Teman serta sahabat yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini;

Semoga Tuhan Yang Maha Esa melimpahkan berkat dan anugerah-Nya kepada saudara yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.

Batam, 29 Juli 2021

Dede Windy Fatikhasari



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR RUMUS	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah.....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	7
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat teoritis	8
1.6.2 Manfaat Praktis	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10

2.1.	Kajian Pustaka	10
2.1.1	Motivasi	10
2.1.2	Disiplin Kerja	13
2.1.3	Lingkungan Kerja.....	17
2.1.4	Kinerja Karyawan	20
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	22
2.3.	Kerangka Pemikiran	24
2.4.	Hipotesis	24
BAB III	26
METODE PENELITIAN	26
3.1	Jenis Penelitian	26
3.2	Sifat Penelitian.....	26
3.3	Lokasi dan Periode Penelitian	27
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	27
3.3.2	Periode Penelitian.....	27
3.4	Populasi dan Sampel.....	28
3.4.1	Populasi.....	28
3.4.2	Sampel.....	28
3.5	Sumber Data	28
3.6	Metode Pengumpulan Data	28
3.7	Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	29

3.7.1	Variabel Bebas (Independent Variable)	29
3.7.2	Variabel Terikat (Dependent Variable)	30
3.8	Metode Analisis Data	31
3.8.1	Analisis Deskriptif	31
3.8.2	Uji Kualitas Data.....	31
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi	32
3.8.4	Uji Asumsi Klasik.....	32
3.8.5	Uji Pengaruh	33
3.9	Uji Hipotesis	34
3.9.1	Uji T	34
3.9.2	Uji F	35

25

BAB IV	36	
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36	
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	36
4.2.	Deskripsi Fitur Responden	37
4.2.1	Fitur Responden Atas Jenis Kelamin	37
4.2.2	Fitur Responden Atas Usia.....	37
4.2.3	Fitur Responden Atas Tingkat Pendidikan	38
4.2.4	Fitur Responden Atas Divisi Pekerjaan	38

4.3.	Deskripsi Jawaban Responden	39
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	40
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	41
4.3.3	Variabel Lingkungan Kerja.....	42
4.3.4	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	43
4.4.	Analisis Data.....	44
4.4.1	Hasil Uji Kualitas Data	44
4.4.2	Hasil Uji Asumsi Klasik	47
4.4.3	Hasil Uji Pengaruh	52
4.5.	Pengujian Hipotesis	54
4.5.1	Uji t	54
4.5.2	Uji F	56
4.6.	Pembahasan	57
4.6.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam	57
4.6.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.....	58
4.6.3	Pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.....	59

4.6.4	Pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam	60
4.7.	Implikasi Hasil Penelitian.....	61
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		63
5.1	Simpulan.....	63
5.2	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA		xiv
LAMPIRAN 1		xviii
Pendukung Penelitian.....		xviii
LAMPIRAN 2		lviii
Daftar Riwayat Hidup		lviii
LAMPIRAN 3		lx
Surat Keterangan Penelitian.....		lx

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	24
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Histogram.....	48
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot Regression Standardized Residual</i>	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam	2
Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Karyawan dalam Periode Kerja Bulanan PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian.....	27
Tabel 3. 2 Variabel Operasional Penelitian.....	30
Tabel 4. 1 Fitur Responden Atas Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 2 Fitur Responden Atas Usia	37
Tabel 4. 3 Fitur Responden Atas Tingkat Pendidikan	38
Tabel 4. 4 Fitur Responden Atas Divisi Pekerjaan	39
Tabel 4. 5 Rentang Skala	39
Tabel 4. 6 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	40
Tabel 4. 7 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	41
Tabel 4. 8 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	42
Tabel 4. 9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	43
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Motivasi	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	45
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	45
Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 4. 14 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi.....	46
Tabel 4. 15 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	47
Tabel 4. 16 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4. 17 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan	47
Tabel 4. 18 Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogrov-Smirnov</i>	50
Tabel 4. 19 Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 4. 20 Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	52
Tabel 4. 22 Koefisien Determinasi.....	54
Tabel 4. 23 Hasil Uji t	55
Tabel 4. 24 Hasil Uji F	57

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda	33
Rumus 3. 2 Uji t.....	34
Rumus 3. 3 Uji F.....	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan usaha global mulai melambat karena meningkatnya permintaan produk yang kompetitif dengan tujuan yang lebih tinggi untuk pegawai dalam perusahaan. Pesatnya dunia IPTEK membuat perusahaan makin kompetitif di zaman sekarang ini. Ekonomi global menciptakan tantangan bagi perusahaan untuk berbagi bisnis lintas tujuan bisnis. Seiring mengikuti perkembangan dari zaman, pelaku bisnis wajib fokus pada pengaturan serta koordinasi keterampilan yang lebih baik untuk membangun hubungan antara mereka dan karyawan mereka. Dalam konteks globalisasi, dunia usaha terutama didorong untuk menjadi pelaku bisnis yang bertaraf efisien dan efektif. Kinerja dan efektivitas dalam suatu perusahaan merupakan hal yang amat krusial kepada pelaku usaha untuk bersaing, yang pada akhirnya para pelaku bisnis dapat bersaing di dunia bisnis yang kompetitif. Pegawai dalam hal ini berpartisipasi dalam industri, oleh karena itu diperlukan pelatihan dan karyawan yang berkemauan keras untuk membantu perkembangan perusahaan.

SDM pada sebuah bisnis sangat berperan penting karena struktur perusahaan erat kaitannya dengan sifat pekerja sebagai pekerja dan karyawan dalam perusahaan tersebut. Pada dasarnya, menyesuaikan SDM untuk kebutuhan strategi perusahaan akan meningkatkan perusahaan untuk mengelola dan berkembang lebih baik, terlebih lagi pada saat berhadapan dengan keadaan serta situasi yang tidak tetap. Ada pula target yang harus dipenuhi oleh pemimpin yang memajukan, menciptakan, memajukan dan

memelihara etos kerja karyawan agar organisasi dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan tetap membutuhkan kemauan bekerja untuk mendapatkan pekerjaan, yang berarti bekerja dengan jiwa atau semangat. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda-beda di tempat kerja, ada yang menginginkan imbalan yang diberikan perusahaan di tempat mereka bekerja dan kepuasan yang hanya dia dapatkan dari melakukan pekerjaan tersebut. Faktor motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan juga tidak kalah pentingnya. Motivasi dapat menjadi kunci untuk meningkatkan aktivitas seseorang untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Motivasi merupakan aktivitas otak yang mengungkapkan dampak dari segala keinginan, pikiran, dan kemungkinan yang muncul dari dalam dan luar. Ide ini tidak jauh dari ide Maslow bahwa ukuran keinginan manusia bisa dimanfaatkan dengan tujuan mendefinisikan tujuan manusia. Adapun berbagai kebutuhan manusia meliputi kebutuhan fisik, keamanan, hak milik, kasih sayang serta harga diri (Lusri & Siagian, 2017).

Tabel 1. 1 Daftar Pegawai PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam

No	Departemen	Jabatan	Jumlah
1	BOD	Direktur	2 orang
2	CBR	Admin Collection, KPA, Commision	8 orang
3	HR & GA	HRD, Reseptionis, GA, Security, Driver, Cleaning Service	16 orang
4	Marcomm	Manager Marcomm, Design Grafis, Tim Sosmed, Event Organizer	4 orang
5	IT	Staff	1 orang
6	Legal	Staff	3 orang
7	Tax Accounting Finance	Ap & Ar Finance	10 orang

Lanjutan **Tabel 1.1** : Daftar Pegawai PT Pollux Barelan Megasuperblok

8	Project	GM Project, Admin, MK, Humas, QC Project.	10 orang
9	Badan Pengelola Apartemen Meisterstadt (BPAM)	GM BPAM, Tim BAST, Manager OA, Admin, Security, Receptionist, TDC, Engenering, Cleaning Service	27 orang
9	Sales dan Marketing	GM, Manager, SPV, Sales in House, Agent Coordinator, Spv Admin, Staff Admin.	31 orang
	Jumlah		112 orang

Sumber : PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam

Dari data tabel 1.1 menunjukkan bahwa di dalam perusahaan memiliki sejumlah karyawan dengan berbagai posisi tertentu yang bekerja untuk kemajuan perusahaan yaitu PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam, sehingga bagi perusahaan para karyawan ini adalah asset sumber daya manusia yang harus terus di motivasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang besar bagi pelaku bisnis.

Pegawai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan dipengaruhi oleh factor penting yaitu kinerjanya. Ketika kinerja mereka perlu ditingkatkan, maka diperlukan disiplin kerja untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Prinsip yang berkontribusi pada pengembangan sistem manajemen pekerjaan lebih baik daripada sistem manajemen staf / karyawan, efisiensi (kinerja) yang lebih tinggi untuk dicapai.

Dalam usaha untuk mencapai target perusahaan, yang menjadi standar berhasil tidaknya ialah tingkat kedisiplinan kerja dari pegawai perusahaan. Penggunaan kedisiplinan dalam perusahaan berusaha untuk memastikan bahwa seluruh karyawan perusahaan mau dan mampu memenuhi setiap perintah yang diberikan secara sukarela tanpa ada paksaan dalam (Farhah, Ahiri, & Ilham, 2020).

Kontrol karyawan yang baik terlihat dari kesadaran yang tinggi dari staf terkait dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, tanggung jawab yang lebih tinggi dari tanggung jawab individu mereka dan efisiensi dan efisiensi staf yang lebih besar.

Tabel 1. 2 Daftar Kehadiran Karyawan dalam Periode Kerja Bulanan PT Pollux
Barelang Megasuperblok Batam

NO	Bulan / Tahun	Jumlah Karyawan yang Hadir
1	Juli 2020	150 orang
2	Agustus 2020	140 orang
3	September 2020	145 orang
4	Oktober 2020	130 orang
5	November 2020	110 orang
6	Desember 2020	112 orang

Sumber : Pollux Barelang Megasuperblok Batam

Berdasarkan tabel 1.2 untuk perbandingan dua periode bulan Juli dan sampai dengan Desember 2020, menunjukkan bahwa adanya penurunan jumlah karyawan dalam 6 bulan terakhir. Hal ini disebabkan karena situasi pandemi yang melakukan pengurangan karyawan terutama pada department *sales dan marketing*, dan juga adanya kebijakan pemerintah dalam melakukan kegiatan dari rumah. Menindak lanjuti kebijakan tersebut maka pihak manajemen tetap melakukan pemantauan terhadap kehadiran karyawan melalui daring ataupun tidak, dan atas hasil pemantauan dan informasi absensi masih ditemukan kehadiran para pegawai yang melanggar kedisiplinan pada peraturan dalam perusahaan. Apabila kondisi seperti ini tetap berlanjut, tentu berdampak terhadap kerugian bagi perusahaan, sehingga perlunya pengawasan yang baik dari perusahaan demi meningkatkan kinerja karyawan.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan juga bergantung pada SDM. Oleh sebab itu, SDM ialah produk di mana dibutuhkan untuk meningkatkan dan

mencapai hasil yang diinginkan. Agar berhasil, organisasi di bidang ini membutuhkan perusahaan untuk dapat membuat acara dan acara yang mendukung dan membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengalaman mereka, terutama di tempat kerja. Oleh karena itu, organisasi harus fokus pada pekerjaan dan apa yang memotivasi karyawan.

Di tempat kerja, ini tentang pekerjaan dan itu dapat memengaruhi kinerja tugas yang diberikan (Suwondo & Sutanto, 2015). Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja dari para pegawai ialah bagaimana lingkungan organisasi atau kerja di mana seorang karyawan memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya bagi karyawan, maka perlu dibentuk perlindungan lingkungan atau lingkungan yang memenuhi syarat untuk dapat bekerja bagi karyawan. Pengaruh lain yang turut berdampak pada penciptaan lingkungan perusahaan termasuk potensi peningkatan berdasarkan pencapaian dan adanya penghargaan dan jaringan.

Mengacu pada observasi mengenai Lingkungan Kerja di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam banyak yang perlu dibenahi. Sejumlah ruangan dengan kondisi tampak gelap. Karena itu, warna yang membangkitkan perasaan segar masih kurang. Selain itu, sirkulasi udara saat ini sangat tidak nyaman. Mengenai pemindaian format spasial, masih sangat tidak nyaman, karena masih ada format file kerja yang salah. Situasi ini di pengaruhi juga karena masih adanya proses pembangunan yang terjadi di PT Pollux Barelang Megasupeblok Batam.

Perusahaan yang menggeluti usaha properti dengan lokasi yang sangat strategis yaitu terletak ditengah-tengah kota sehingga gampang untuk kemanapun secara efisien contohnya ke dekat dengan feri terminal batam centre, dekat dari bandara, dan juga

dekat dari mall. Lokasi Meisterstadt sendiri terletak di Simpang Franky, Jalan Laksamana Bintan Centre, Batam, Kepulauan Riau dengan luas lahan 9ha.

Dengan tujuan untuk memberikan kontribusi yang terbaik demi kemajuan ekonomi dan properti di kota Batam, maka penulis ingin melakukan suatu penelitian terhadap perusahaan ini, dikarenakan kota Batam adalah kota industri yang banyak investor-investor negara asing atau luar negeri yang datang ke kota Batam. Oleh karena itu, untuk mengatasi masalah yang sedang di hadapi Pollux Bareleng Megasuperblok Batam akan dilaksanakan studi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah studi diantaranya:

1. Merosotnya motivasi kerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam
2. Terjadinya penurunan disiplin karyawan di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
3. Terjadinya penurunan kenyamanan lingkungan kerja yang kurang baik pada PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
4. Kinerja karyawan PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam tidak sesuai ekspektasi manajemen

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah studi diantaranya:

1. Penelitian akan dilakukan di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
2. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.
3. Penelitian dibatasi pada variabel yang akan diteliti mengenai motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam

1.4 Rumusan Masalah

Dirumuskan beberapa permasalahan, diantaranya:

1. Apakah motivasi berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam?
2. Apakah disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja dengan bersamaan berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Target dari pelaksanaan studi ini diantaranya :

1. Memahami apakah motivasi berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
2. Memahami apakah disiplin kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
3. Memahami apakah lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.
4. Memahami apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT Pollux Bareleng Megasuperblok Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Target manfaat atas penyelenggaraan studi ini diantaranya:

1.6.1 Manfaat teoritis

Manfaat studi dari segi teoritis diantaranya:

1. Berkontribusi pada pengembangan dan pengembangan keterampilan berpikir kritis dan pengetahuan dan keterampilan penulis dalam pengembangan bahasa dan pengembangan ilmiah.
2. Penelitian ini berguna sebagai referensi yang berguna bagi pustakawan yang berminat dalam pelaksanaan kelanjutan studi ini.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat secara praktis yang ditargetkan dari studi ini diantaranya:

1. Kepada Pengusaha

Studi ini dimaksudkan dengan tujuan memberikan wawasan tentang perbandingan visual motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai di PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.

2. Kepada Universitas Putera Batam

Manfaat karya ini dimaksudkan untuk dijadikan bukti bahwa pendidikan dan pelatihan masyarakat bermanfaat bagi peneliti untuk melanjutkan penelitiannya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Pustaka

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Darsono (2018) Kata “motivasi” diadopsi dari kata *motieve* dengan makna dorongan, suatu sebab ataupun orang harus bertindak dengan hati-hati. Artinya ada sistem yang mendorong atau memotivasi orang untuk melakukan tindakan sadar. Situasi seperti itu dapat diciptakan oleh satu orang atau orang lain..

Berdasarkan cara berpikir tersebut, menunjukkan bahwa manusia akan melakukan hal-hal yang sejahtera atau berguna dan mengharapkan hasil yang baik di masa depan. Kegiatan yang memotivasi umumnya dikelola oleh staf yang efisien, kompeten dan produktif. Tindakan yang diambil untuk memaksa karyawan bekerja secara efisien, efektif dan efisien.

Ini harus dibuat oleh manajer atau pemimpin organisasi dan mode permainan sehingga karyawan dapat menggunakannya dengan senang dan puas dalam pekerjaan mereka. Motivasi ialah metode teoritis yang digunakan untuk menentukan inisiatif dan inisiatif, membimbing, menggunakan dan merespons, memulai perilaku untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Larasati & Gilang, 2016).

Motivasi juga merupakan hasil dari pemahaman manusia terhadap beberapa masalah yang harus dihadapi. Jadi, ketika seseorang termotivasi untuk memecahkan situasi tertentu, itu berbeda dari mereka yang berada dalam situasi serupa.

Jadi, berdasarkan poin-poin tersebut, disimpulkanlah motivasi merupakan sebuah gairah guna melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan seseorang dalam rangka memuaskan mereka.

2.1.1.2 Faktor Motivasi

(Hanafi & Yohana, 2017) menjelaskan factor motivasi, diantaranya:

1. Faktor *intern* diantaranya:

a. Hasrat hidup

Untuk menyelamatkan nyawa, orang ingin melakukan sesuatu yang baik atau tidak, halal atau haram, dll.

b. Hasrat memiliki

Keinginan untuk memperbaiki sesuatu memaksa siapa pun untuk mau bekerja

c. Hasrat dihargai

Seseorang ingin melakukan sesuatu karena yang satu ingin menjadi populer dan menghormati yang lain

d. Hasrat diakui

Keinginan untuk diberdayakan. Rasa haus akan kekuasaan mendorong orang lain untuk mengambil tindakan

2. Faktor *ekstren* diantaranya:

a. Situasi area kerja

Area kerja mengacu pada fasilitas dan total infrastruktur yang turut berdampak pada kinerja pegawai dalam pekerjaannya.

b. Upah sepadan

Upah adalah alat paling ampuh yang mendorong perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja lebih keras.

c. Keselamatan kerja

Jika semua orang ingin bekerja keras, orang yang bersangkutan berpikir bahwa adalah tanggung jawab mereka untuk mengklarifikasi pekerjaan.

d. Pimpinan

Peran pimpinan adalah untuk mempengaruhi motivasi karyawan..

2.1.1.3 Indikator Motivasi.

(Andayani & Makian, 2016) menjelaskan indicator motivasi diantaranya:

1. Keperluan fisik adalah kondisi hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan, serta kelangsungan hidup dari penyakit.
2. Keperluan kesejahteraan adalah kebutuhan untuk bebas dari ancaman dan jaminan, termasuk keselamatan dan perlindungan jiwa dan raga.
3. Keperluan bermasyarakat adalah termasuk cinta, hubungan, kepercayaan dan persahabatan.
4. Keperluan diakui meliputi pengakuan prestasi, harga diri dan perhatian.
5. Keperluan konkretisasi meliputi mewujudkan potensi dan realisasi diri.

Tujuan dari motivasi adalah penambahan atau pertumbuhan hasil kerja pegawai, peningkatan kesetiaan karyawan dalam bekerja, meningkatkan disiplin dan

mengurangi ketidakhadiran; menciptakan lingkungan kerja dan hubungan yang lebih baik serta memperkuat kreativitas dan keterlibatan (Heryenzus & Laia, 2018).

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Penunjukkan pertanggungjawaban atas pekerjaan yang dibebankan terhadap pegawai terlihat dari bagaimana kedisiplinan karyawan tersebut. Tingkat kedisiplinan yang baik dari pegawai akan meningkatkan promosi dirinya dalam perusahaan atau tempat dimananya bekerja.

(Siagian, 2018) Disiplin sering diartikan sebagai kepatuhan terhadap aturan atau peraturan yang diberlakukan di organisasi mereka dan kepatuhan terhadap aturan tersebut ketika pegawai melanggar aturan serta ketetapan yang diterapkan di perusahaan.

Menurut poin di atas, disiplin adalah badan pengatur suatu organisasi, yang dilakukan dengan cara yang tidak menghakimi, tanpa melanggar standar atau aturan organisasi.

2.1.2.2 Faktor Disiplin Kerja

(Kawet, 2016) beberapa factor yang berkaitan dengan disiplin kerja diantaranya:

1. Personal

Bagian penting dari personal adalah nilai-nilai yang dirancang untuk digunakan. Perencanaan dalam situasi ini berkaitan dengan disiplin. Prinsip-prinsip yang mempromosikan disiplin diberikan dari orang tua, guru, serta lingkungan sekitar

untuk menjadi contoh disiplin di tempat kerja. Nilai-nilai dapat dilihat dalam fitrah manusia.

2. Lingkungan

Pendisiplinan kerja yang tinggi bukan hanya eksternal, itu adalah proses yang berkelanjutan. Pemimpin yang perlu berubah dalam proses pembelajaran yang efektif harus memperhatikan prinsip konsistensi, kejujuran, keterbukaan dan positif.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

(Tri Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018) indikator disiplin kerja diantaranya:

1. Target serta keahlian

Harus ada perincian yang jelas dan optimal dari target yang dicapai, serta tantangan yang signifikan terhadap kemampuan staf. Artinya target (tugas) yang diberikan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kualifikasi pegawai tersebut. Apabila tugas pekerjaan yang diberikan berada di luar kapasitas atau di bawah kapasitas mereka, beban kerja staf akan meningkat dan disiplin akan berkurang.

2. Panutan Manajemen

Pimpinan menggunakan bawahannya sebagai contoh dan panutan dalam menentukan pengawasan. Pemimpin harus menjadi contoh yang baik, sopan santun, jujur, adil dan tidak memihak. Seorang direktur tidak dapat mengendalikan bawahannya dengan baik jika dia tidak mengendalikan dirinya

sendiri. Pemimpin perlu memahami bahwa bawahan mereka akan meniru dan meniru perilaku mereka. Dialah yang mendisiplinkan atasan dengan baik, sehingga bawahan pun disiplin.

3. Kompensasi

Pemberian kompensasi yang wajar dari perusahaan akan menyadarkan karyawan akan kedisiplinannya dalam perusahaan sebagai balas budinya terhadap perusahaan atas kompensasi yang telah diterimanya. Namun jika kompensasi yang diterima karyawan tidak wajar, hal tersebut bisa dijadikan celah untuk ketidakdisiplinan karyawan dalam bekerja.

4. Keseimbangan

Keseimbangan meningkatkan disiplin karyawan, karena diri dan kemanusiaan selalu merasa penting dan mengharuskan mereka untuk memperlakukan kita seperti orang lain. Pemimpin atau manajer yang memiliki jiwa kepemimpinan selalu bersikap adil kepada bawahannya karena mereka memahami bahwa mereka telah membentuk kedisiplinan yang baik selain bersikap adil.

5. Penyidikan dekat

Diperlukan penelitian yang lebih mendalam untuk menjaga kedisiplinan karyawan di perusahaan, karena menurut aturan ini manajer harus proaktif dan langsung mengontrol perilaku, etika, sikap, sikap dan keberhasilan bawahan. Artinya jika sulit untuk melakukan pekerjaan bawahan, wali selalu bertugas, mengawasi dan mengelolanya.

6. Konsekuensi penalti

Konsekuensi penalti memegang peranan penting dalam menjaga disiplin pegawai. Dengan melalui pembatasan yang ketat, karyawan takut melanggar aturan perusahaan dan tindakan disipliner dan tindakan karyawan berkurang. Berat ringannya konsekuensi juga diduga mempengaruhi baik buruknya perilaku karyawan. Konsekuensi harus ditentukan atas dasar keadilan dan kesetaraan dan harus dijelaskan ke semua karyawan dalam perusahaan.

7. Kepastian

Manajer wajib mengambil tindakan drastis guna mendisiplinkan seluruh karyawan sesuai dengan hukuman yang dijatuhkan. Pemimpin yang berkomitmen untuk mengambil tindakan terhadap tindakan disipliner dihormati dan diakui atas kepemimpinannya. Namun jika manajer tidak memberikan kepastian atas konsekuensi bagi pegawai yang melanggar kedisiplinan, yang berakibatkan pada kesulitan dalam menerapkan disiplin bawahan, hingga perilaku ketidaksiplinan pegawai akan meningkat.

8. Kaitan manusiawi

Interaksi orang-orang antara karyawan membantu untuk membangun perilaku yang baik di perusahaan. Hubungan ini horizontal dan horizontal, mereka harus horizontal. Manajer atau administrator harus berusaha untuk menciptakan lingkungan koordinasi dan interaksi manusia yang manusiawi dan harmonis. Jika salah satunya terhubung dengan cara yang sama, ruang kerja yang dioptimalkan akan dibuat. Ini akan meningkatkan disiplin perusahaan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

(Suratman Hadi, 2019) menyatakan bahwa tempat kerja juga dipengaruhi oleh ketidakpuasan kerja, di luar lingkungan kerja, tingkat mobilitas, usia kerja, tingkat fungsi dan ukuran tempat/lembaga.

(Antony, 2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan lingkungan bisnis di mana karyawan melakukan tugas-tugas yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. (Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016) Definisikan lingkungan kerja seperti area kerja, secara fisiologis maupun non-fisiologis, yang mampu menciptakan suasana hati yang positif, memberikan perlindungan, merasa nyaman, betah di tempat kerja, dan sebagainya. Selain itu, kondisi lingkungan yang sesuai membutuhkan banyak tenaga dan waktu serta dukungan dalam mencapai aturan desain yang baik.

Area kerja secara fisiologis atau non-fisiologis di area kerja dan bukan bersifat pribadi. Keterampilan individu dan lingkungan kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja dipengaruhi oleh kondisi fisik, kimia, biologi, fisik, mental, dan keuangan (Zakaria, Sampeadi, & Prasetyaningtyas, 2018). (“Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja,” 2016) Tempat kerja adalah lokasi kegiatan karyawan dalam penyelesaian pekerjaannya.

Berdasar poin tersebut, dikonklusikanlah lingkungan kerja adalah semua tentang bagian di sekitar pekerja, dua elemen infrastruktur di sekitar pekerja yang dapat

mempengaruhi pekerjaan itu sendiri dan orang luar di tempat kerja. Organisasi yang mendukung mereka dan mempengaruhi kinerja mereka.

2.1.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

1. Area fisiologis

Area fisiologis bisa didefinisikan sebagai seluruh kondisi di lokasi kerja yang berdampak pada pekerjaan pegawai (Suwondo & Sutanto, 2016) Lingkungan kerja fisik mengacu pada segala jenis kondisi fisiologis terjadi pada area bekerja mampu berdampak pada pekerjaan pegawai melalui cara refleks atau tidak (Hanafi & Yohana, 2017). Area fisiologis ialah salah satu cara nan perlu digunakan perusahaan sehingga dapat menciptakan kesadaran akan keselamatan, keamanan dan meningkatkan produktivitas karyawan dalam rangka meningkatkan efisiensi.

Dari beberapa pertimbangan di atas dijelaskan istilah aktivitas fisik, antara lain tingkat cahaya, aliran udara, kecerahan, dan lain-lain.

2. Area kerja non-fisiologis

(Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018) area kerja sering berurusan dengan pekerjaan, di area kerja bersama teman sekerja atau orang-orang di bawahnya (Sidanti, 2017). Area kerja non-fisiologis juga mencerminkan hubungan yang mendukung kerja sama antara orang yang lebih tua dengan bawahannya dan karyawan yang memegang posisi serupa di perusahaan. Kebijakan yang dikembangkan oleh perusahaan menghormati lingkungan kerja non fisik,

termasuk lingkungan yang kompeten, komunikasi yang baik dan pengaturan diri di belakang manajer dan orang-orang.

Dapat dilihat dari beberapa penjelasan di atas bahwa area kerja non-fisiologis merupakan situasi bukan fisik nan berpengaruh pada pekerjaan seorang pegawai yang berdampak atas pekerjaannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan membangun interaksi dengan tertib antar sesama pegawai, menciptakan lingkungan kerja dengan baik, lingkungan kerja menjadi semakin menyenangkan serta serempak dan juga pegawai makin bersemangat untuk memaksimalkan pekerjaannya.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

(Suratman Hadi, 2019) menjelaskan indicator lingkungan kerja yaitu:

1. Kesehatan

Seluruh anggota organisasi yang ada di lingkungan organisasi baik itu di dalam gedung maupun luar gedung mendapatkan fasilitas perlindungan kesehatan baik itu di bidang medis dan juga kesehatan lingkungannya itu sendiri.

2. Jaminan keamanan

Memastikan keselamatan organisasi merupakan tanggung jawab manajer SDM perusahaan agar SDM dapat berfungsi dengan tepat di tempat kerja.

3. Pelayanan

Semua anggota perusahaan adalah bagian dari pelayanan perusahaan tersebut. Maka bagian manajemen SDM wajib untuk membangun budaya saling melayani di dalam organisasi itu sendiri.

4. Pola komunikasi

Komunikasi adalah media yang dibangun untuk saling menyampaikan informasi kepada setiap anggota organisasi, baik secara vertical maupun horizontal.

5. Fasilitas kerja

Fasilitas ialah prasarana atau bahan yang disediakan atau disediakan di dalam suatu organisasi untuk mendukung pekerjaan karyawan agar dapat mencapai target perusahaan dengan tepat dan cepat.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

(Syamsudin, Gentari, & Suhartini, 2019) yang disebut dengan kinerja ialah buah akhir dari sebuah pekerjaan yang diberikan berdasarkan ketentuan batas waktu kerja di perusahaan. Kinerja merupakan buah kerja dari pegawai perusahaan, yang diukur melalui derajat dan luasnya pekerjaan seseorang. Kinerja adalah ukuran yang dipakai perusahaan untuk senantiasa melakukan penilaian terhadap karyawannya agar tujuan perusahaan tetap berjalan sesuai dengan rencana. Kinerja yang baik tentunya akan membuat perjalanan perusahaan akan lebih produktif efektif dan efisien.

Moehariono (2014 : 60) Kinerja ialah tingkat keberhasilan yang dicapai dalam bisnis untuk mencapai tujuan, sasaran dan visi perusahaan. Penting sekali untuk memberikan penekanan kepada organisasi untuk selalu melakukan pengawasan terhadap kinerja setiap entitas dalam organisasi. Tentunya hal ini dapat dijadikan sebagai basis penilaian terhadap pemberian penghargaan dan hukuman terhadap

karyawan yang produktif atau tidak. Kinerja yang baik akan memunculkan iklim organisasi yang produktif hingga dapat memacu roda organisasi lebih berjalan secara optimal.

Afandi (2018: 84) Kinerja adalah ketika seorang individu atau kelompok melaksanakan pekerjaannya sesuai seperti beban kerja mereka dalam upaya mendapatkan hasil akhir yang diinginkan. Seseorang diharapkan secara sadar dan bertanggungjawab dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan atau tanpa pengawasan. Nilai-nilai loyalitas dan dedikasi kepada organisasi harus dikedepankan agar potensi maksimal organisasi dapat dimunculkan secara berkesinambungan.

Berdasarkan informasi tersebut disimpulkanlah kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari beban tugas yang diberikan dari karyawan sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada perusahaan dalam upaya mencapai target yang diberikan atau diterapkan oleh manajemen.

2.1.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Bedasarkan kesimpulan di atas kinerja adalah metode yang dipakai perusahaan untuk senantiasa melakukan penilaian terhadap performa karyawannya dalam agar tujuan perusahaan tetap berjalan sesuai dengan rencana dan seluruh tujuan karyawan juga dapat terpenuhi. (Siagian, 2018) tujuan penilaian kerja diantaranya:

1. Identifikasi pekerjaan karyawan selama jam kerja.
2. Berikan hadiah seperti kenaikan bulanan
3. Meningkatkan kinerja staf
4. Pekerja divisi

5. Dapatkan sumber daya
6. Terapkan untuk meningkatkan
7. Meningkatkan kualitas kerja

(Rani & Mayasari, 2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah tanggung jawab manajer untuk menilai tingkat kinerja karyawan yang mengikuti keputusan tentang rencana masa depan serta masalah penilaian kinerja.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

(Suratman Hadi, 2019) menyebutkan beberapa indikator kinerja diantaranya:

1. Ekspektasi atas kompensasi
2. Motivasi
3. Keahlian
4. Keinginan
5. Tanggung jawab pekerjaan
6. Balasan *intern* dan *ekstern*
7. Kebahagiaan dalam bekerja

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya berperan sebagai sarana studi untuk memperbanyak kajian pustaka yang dimanfaatkan untuk menelaah studi yang akan penulis lakukan. Hanya demikian, peneliti mengutip sejumlah studi berkaitan dengan penelitian penulis

mengenai kelengkapan bahan penelitian. Di bawah ini adalah kajian sejumlah studi yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

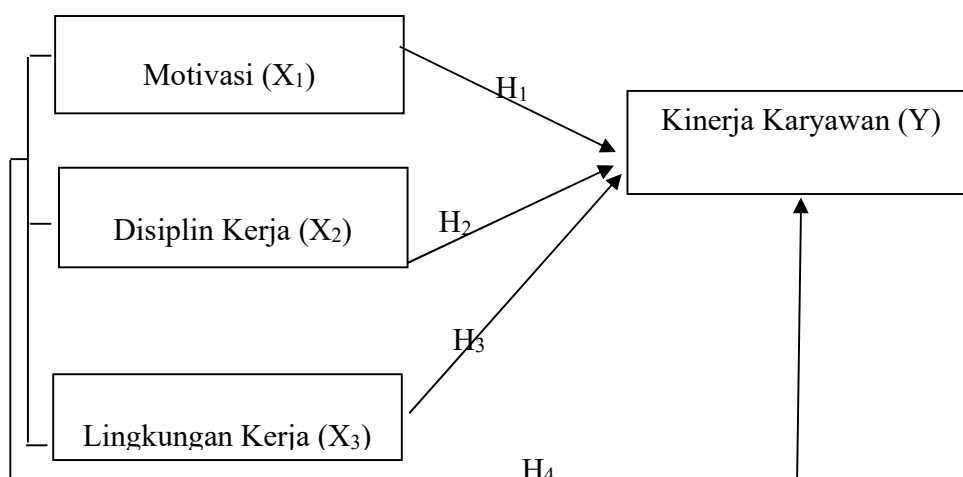
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun	Judul Studi	Alat Analisis	Hasil Studi
1	Fiska Permata Sari, 2020	Dampak Lingkungan kerja pada kinerja oleh motivasi kerja pegawai di Rocky Plaza Hotel Padang	Analisis regresi linear	Motivasi kerja serta lingkungan kerja masing-masing berdampak pada kinerja pegawai di Roacky Plaza Hotel Padang,
2	Salman Farisi, 2020	Dampak Motivasi, Disiplin Kerja serta Lingkungan Kerja pada Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Motivasi, disiplin kerja serta lingkungan kerja berdampak pada kinerja pegawai
3	Bayu Dwilaksono, 2017	Dampak motivasi, serta lingkungan kerja pada kinerja pegawai di PT. BNI Life Insurance	<i>Structural Equation Modeling</i>	Motivasi pada kinerja karyawan dinilai berdampak
4	Ramadani Antasurya, 2019	Analisis Dampak Kepemimpinan Transaksional serta Motivasi pada Kepuasan kerja serta dampaknya bagi kinerja karyawan	Analisis deskriptif,	Motivasi kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan
5	Fachreza, 2020	Dampak motivasi kerja, lingkungan kerja serta budaya organisasi pada kinerja pegawai di Bank Aceh Syariah di kota Banda Aceh.	Metode kuantitatif	Motivasi kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi berdampak pada kinerja pegawai Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

Lanjutan **Tabel 2.1** : Penelitian terdahulu

6	Zainul Hidayat, 2020	Dampak Lingkungan Kerja serta Disiplin Kerja Kerja pada Kinerja pegawai (PDAM) Lumajang	Analisis regresi berganda	Lingkungan, Disiplin, berdampak pada kinerja
7	I Putu Ari Saputra, 2016	Dampak Disiplin kerja serta Kompetensi pada kinerja pegawai	Analisis jalur	Disiplin kerja serta kompetensi berdampak pada kinerja pegawai di Hotel Pita Maha.

2.3. Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

2.4. Hipotesis

H1 : Motivasi berdampak pada kinerja pegawai di PT. Pollux Barelang Megasuperblok Batam

H2 : Disiplin Kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT. Pollux Barelang
Megasuperblok Batam

H3 : Lingkungan Kerja berdampak pada kinerja pegawai di PT.Pollux
Barelang Megasuperblok Batam

H4 : Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berdampak pada
kinerja pegawai di PT. Pollux Barelang Megasuperblok Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Kajian menggambarkan kinerja studi para peneliti. Jenis panduan atau fungsionalitas ini serta memperoleh kemahiran dalam perencanaan bisnis membantu membuat rencana yang menciptakan modal atau cetak biru penelitian (Prof. Dr. S. Nasution, 2016).

Surjaweni, (2018:71) penggunaan jenis studi sesuai dengan tujuan dan permasalahannya, teknik yang dimanfaatkan ialah gabungan dari teknik penelitian. Ragam penelitian yang dimanfaatkan di studi ini ialah *descriptive survey* serta *explanatory survey*.

3.2 Sifat Penelitian

Karakteristik studi ini berupa penelitian replikasi yang mengadopsi variabel dan indikator dari masing-masing variabel dan di dukung oleh objek penelitian dan alat analisis yang digunakan. (Surjaweni, 2018) Variabel instrumental memisahkan sifat-sifat suatu objek menjadi faktor-faktor yang dapat diamati, yang mengarah pada pengukuran konsep dan penerapannya pada penelitian. Harus ada definisi yang jelas dari semua istilah variabel yang digunakan dalam penelitian.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Pelaksanaan studi dilaksanakan di PT Polux Barelang Megasuperblok Batam di jalan laksanamana Bintan atau disebut dengan simpang frangky, Batam Center Kepulauan Riau. Perusahaan ini bergerak di bidang pengembangan real estat yang memiliki sebelas menara diantaranya 8 menara untuk hunian atau tempat tinggal, hotel, gedung perkantoran dan pusat perbelanjaan.

3.3.2 Periode Penelitian

Periode studi dijelaskan berikut ini:

Tabel 3. 1 Jadwal Penelitian

No	Langkah studi	Feb'21	Feb'21	Maret'21	Maret'21	Aprl'21	Mei'21
1	Pengumpulan informasi						
2	Mendesain studi						
3	Kajian teori						
4	Metopen						
5	Pembuatan angket						
6	Pemberian angket						
7	Mengolah data						

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

(Linarwati, Fathoni, & Minarsih, 2016) Populasi adalah sejumlah objek atau subjek dengan ciri yang khusus yang ditentukan oleh penulis yang mempelajarinya serta mengambil konklusinya. Dalam studi ini, yang menjadi populasi ialah sebanyak 112 orang sesuai dengan Tabel 1.1. Daftar Karyawan PT Pollux Barelang Megasuperblok Batam.

3.4.2 Sampel

Sampel ialah sebagian atas sejumlah fitur dengan pemanfaatan warga dalam penelitian (Surjaweni, 2018). Jumlah sampel yang dimanfaatkan dalam studi ini ialah seluruh populasi yaitu sejumlah 112 responden karena jumlah populasi masih terjangkau untuk dijadikan sampel.

3.5 Sumber Data

Peneliti menggunakan asal data berupa asal data primer serta asal data sekunder sebagai bahan data untuk pelaksanaan studi ini.

3.6 Metode Pengumpulan Data

(Sugiyono, 2016) Teknik yang diterapkan untuk studi ini dalam kegiatan pengumpulan data diantaranya: Wawancara ialah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan studi lisan. Jika memiliki pertanyaan, peneliti dapat berbicara langsung dengan responden

1. Angket ialah pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner kepada responden untuk memperoleh jawaban atas angket yang disebar.
2. Pengamatan merupakan proses perolehan informasi melalui pemantauan secara sistematis suatu topik, objek atau program tanpa pertanyaan.

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Semua istilah dinamis dengan pemanfaatan pada studi wajib diartikan secara spesifik. Jika tidak, itu akan meminta laporan lain. (Swastha, 2016) mengatakan bahwa “deskripsi fungsional dimaksudkan untuk menggambarkan karakteristik produk terhadap produk yang diuji, yang dijelaskan selanjutnya:

3.7.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel independen atau bebas tersebut sebanyak tiga variabel yang akan diuraikan seperti dibawah ini:

1. Motivasi (X1)

Motivasi adalah hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu.

2. Disiplin Kerja (X2)

Standar yang tepat, rasa hormat, kepatuhan dan penghormatan terhadap kepatuhan dan jika mereka melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, mereka tidak akan dibebaskan dari sanksi.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan situasi fisiologis serta non-fisiologis yang mengelilingi area pekerjaan dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, tentram, dan nyaman.

3.7.2 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Kinerja merupakan buah kerja atas suatu tindakan dapat diukur dalam kurun waktu yang ditentukan dalam perjanjian sebelumnya.

Tabel 3. 2 Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Pengertian	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Buah dari dorongan seseorang dalam situasi tertentu yang dihadapinya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasrat hidup 2. Hasrat kesejahteraan 3. Hasrat bersosialisasi 4. Hasrat dihargai 5. Hasrat diakui 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Menghormati aturan yang berlaku, patuh, puas diri, patuh, mampu menyimpannya secara tertulis, menghindari sanksi jika melanggar tanggung jawab yang diberikan kekuasaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target dan keahlian 2. Panutan pimpinan 3. Kompensasi 4. Penyidikan dekan 5. Konsekuensi penalty 6. Kepastian 7. Relasi manusiawi 	Likert
Lingkungan Kerja (X3)	Area kerja secara fisiologis ataupun non-fisiologis dalam menciptakan kondisi bekerja yang mendukung pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya dengan tanggung jawab	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kenyamanan 2. Keselamatan kerja 3. Servis 4. Bentuk hubungan 5. Akomodasi pekerjaan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil dari suatu ukuran dapat diukur selama kurun waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan kerja antara karyawan dengan perusahaan di mana tempat bekerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ekspektasi kompensasi 2. Motivasi 3. Keahlian 4. Keinginan 5. Ekspektasi pekerjaan 6. Honor 7. Kepuasan bekerja 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

Untuk menarik kesimpulan yang tepat, peneliti perlu memutuskan teknik analisa data jenis apa yang akan dimanfaatkan untuk memperoleh kesimpulan pada penelitiannya. Kemampuan untuk memilih metode statistik sebagian besar digunakan untuk mempelajari dan mengukur tingkat modifikasi. Target yang ingin dicapai dari studi ialah untuk memeriksa konsep, seperti uji kausal (Linarwati et al., 2016)

3.8.1 Analisis Deskriptif

Tujuan dari pengukuran statistik adalah dengan tujuan menginterpretasikan informasi dari variabel yang berbeda (Alfianika, 2018). Peneliti dapat menggunakan data deskriptif. Data deskriptif umum digunakan untuk menggambarkan analisis data.

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Validitas

Salah satu aspek terpenting dari studi data adalah deskripsi variabel yang perlu dipelajari dan bertugas dalam memvisualisasikan yang lain. Langkah pertama setelah memperoleh data dari responden ialah verifikasi valid tidaknya data. Suatu perangkat dikatakan valid hasil perhitungan validitas atau r_{hitung} memiliki nilai lebih besar daripada nilai r_{tabel} .

3.8.2.2 Reliabilitas

Setelah data dikatakan valid, baru dilanjutkan kepada tahan pengujian reliable data dengan tujuan mengetahui keandalan dari data yang telah diperoleh. Pengujian

reliable bersifat objektif karena hasil dari perolehan data tidak dipengaruhi oleh siapa respondennya (S. Nasution, 2016)

3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien R merupakan koefisien hubungan berganda dengan pengukuran derajat kaitan dari variabel dependen (Y) terhadap seluruh instrumen penjelas dan selalu positif.

3.8.4 Uji Asumsi Klasik

3.8.4.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dimanfaatkan dengan tujuan mengetahui apakah data yang diperoleh merupakan data yang telah terdistribusi secara normal melalui data histogram *Regression Residual*, hasil analisa dari *Chi Square*, serta data *Kolmogorov-Smirnov*.

3.8.4.2 Uji Multikolinearitas

Ialah kaitan yang linier lengkap di tengah sejumlah atau keseluruhan atas variabel independen. Pengukuran ini dimanfaatkan dengan tujuan untuk memahami ada tidaknya hubungan dari varians bahan yang berbeda pada bentuk regresi. Dalam bentuk regresi dengan taraf sempurna, dilarang mengandung hubungan antar variabel penjelas (Alfianika, 2018). Apabila R^2 bernilai di atas dari nominal koefisien korelasi, diinterpretasikan tidak terjadinya multikolinearitas dalam data tersebut.

3.8.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengetesan ini mengkaji apakah perbedaan nilai yang dibandingkan dengan perbandingan adalah sama pada semua perbandingan. Jika heteroskedastisitas, skema

regresi numerik akan menjadi tidak tepat. Uji heterogenitas dilakukan secara berpasangan antara variabel dependen serta independe (Alfianika, 2018)

Uji keragaman dilakukan dengan menggunakan metode Glaser, menciptakan frekuensi antara nilai real residual dan perbedaan independen. Jika regulasi tiada berdampak pada keseimbangan ($\alpha = 0,05$), oleh karena itu pada bentuk regresi tidak tiada pengaruh heteroskedastisitas yang signifikan.

3.8.5 Uji Pengaruh

3.8.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda merupakan regresi linier berkelanjutan dengan cara otomatis menambah jumlah karakter bebas dari 1 menjadi 2 atau lebih dengan pengukuran sendiri. Ketika dua atau lebih transformasi independen digunakan sebagai metrik atau perkiraan penyusutan, peneliti mungkin memiliki beberapa pengukuran ketika ilmuwan memprediksi status (naik dan turun) dari pemangku kepentingan yang berbeda (model).

Rumus yang digunakan dalam analisis ini ialah:

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

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda

Catatan:

Y = VD

a = Angka konstan

$b_{1,2,3}$ = Angka koefisien

X_1 = Angka VI satu

X_2 = Angka VI dua

X_3 = Angka VI tiga

3.9 Uji Hipotesis

Perkiraan penyelesaian tercapai karena fakta-fakta yang terkandung dalam perkiraan masih tersedia. Tes empiris seperti mengukur nilai beberapa koefisien linier menjadi dua atau sekaligus (Sugiyono, 2016).

3.9.1 Uji T

Manfaat yang ingin diperoleh berdasar pengetesan ini ialah memahami apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan pada penerimaan atau penolakan kelompok variabel dependen.

Uji t umumnya menggambarkan dalam taraf apa dampak variabel penjelas bergantung dengan masing-masing pada menjelaskan perubahan variabel. Formula dari perhitungan uji t ialah:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3. 2 Uji t}$$

Dimana :

t = Angka t_{hitung}

r = penemuan angka hubungan secara parsial

n= total sampel studi

Syarat pengujian t:

- a. Jika nominal dari t_{hitung} berada di atas nominal t_{tabel} , demikian kesimpulannya H_a diterima

- b. Jika nominal dari t_{hitung} berada di bawah nominal t_{tabel} , demikian kesimpulannya H_0 diterima

3.9.2 Uji F

Analisis F memperjelas benar tidaknya salah satu variabel deskriptif dalam model, atau variabel determinan, bekerja sama pada variabel atau variabel yang didasarkan pada variabel tersebut.

Rumus pengujian F:

$$F_h = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)} \quad \text{Rumus 3.3 Uji F}$$

Keterangan :

F_h = Angka F_{hitung}

n = Total sampel studi

k = Total variabel bebas

R^2 = Koefisien determinasi

Apabila nominal dari F_{hitung} di atas dari pada nominal dari F_{tabel} alhasil H_0 ditolak, begitu pula apabila yang terjadi ialah sebaliknya.