

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LIM SIANG HUAT BATAM**

SKRIPSI



Oleh
Henri Wijaya Wangsa
180910159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LIM SIANG HUAT BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh
Henri Wijaya Wangsa
180910159**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawa ini saya:

Nama : Henri Wijaya Wangsa
NPM : 180910159
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lim Siang Huat Batam” adalah hasil karya dari sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka. Apabila pernyataan di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar sarjana 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 siapapun.

Batam, 22 Januari 2022

Yang membuat pernyataan



Henri Wijaya Wangsa
180910159

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT LIM SIANG HUAT BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**

**Oleh
Henri Wijaya Wangsa
180910159**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 22 Januari 2022



**M. Khoiri, S.Pd., M.Pd
Pembimbing**



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lim Siang Huat Batam. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 105 orang karyawan. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yang terdiri dari 105 responden pada PT Lim Siang Huat Batam. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan data yang digunakan adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari melalui pembagian kuesioner dan daftar pernyataan yang pengukurannya menggunakan skala likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas, uji pengaruh dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2), sedangkan uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji T dan uji F dengan bantuan program SPSS versi 28. Hasil uji T menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of motivation, work discipline and work environment on employee performance at PT Lim Siang Huat Batam. The population in this study amounted to 105 employees. The sample in this study used a saturated sample technique consisting of 105 respondents at PT Lim Siang Huat Batam. This type of research is quantitative research and the data used are primary and secondary data obtained from the distribution of questionnaires and a list of statements whose measurement uses a Likert scale. The data collected were analyzed using validity and reliability tests, the classical assumption test in this study used the normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test, the effect test in this study used multiple regression analysis and analysis of the coefficient of determination (R^2), while the hypothesis test in this study This test uses T test and F test with the help of SPSS version 28 program. T test results show that motivation has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance and work environment has an effect on employee performance. The results of the F test show that motivation, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Lim Siang Huat Batam.

Keywords: *Motivation, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih 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 Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Bapak M. Khoiri. S.Pd., M.Pd. Selaku Dosen pembimbing Skripsi yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing Penulis dalam penulisan Skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kedua Orang Tua tercinta. Terima kasih atas doa, dukungan dan harapan kepada Penulis;
7. Seluruh Karyawan PT Lim Siang Huat Batam yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian;
8. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora dan Program Studi Manajemen angkatan 2018 yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas belajar penulis.

Semoga bimbingan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 22 Januari 2022
Penulis



Henri Wijaya Wangsa
180910159



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	4
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	5
1.6.1 Manfaat Teoritis	5
1.6.1.1 Bagi Universitas Putera Batam.....	5
1.6.1.2 Bagi Peneliti Lain	5
1.6.2 Manfaat Praktis	6
1.6.2.1 Bagi Perusahaan	6
1.6.2.2 Bagi Akademik	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Motivasi.....	7
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	7
2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	8
2.1.1.3 Indikator Motivasi	8
2.1.2 Disiplin Kerja	9
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	9
2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	11
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan	14
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....	14
2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	15
2.1.4.3 Indikator Indikator Kinerja Karyawan	16

2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	17
2.3	Pengaruh Antar Variabel.....	20
2.3.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.3.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.4	Kerangka Pemikiran.....	21
2.5	Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN		23
3.1	Jenis Penelitian.....	23
3.2	Sifat Penelitian	23
3.3	Lokasi dan Jadwal Penelitian	23
3.3.1	Lokasi Penelitian.....	23
3.3.2	Jadwal Penelitian.....	24
3.4	Populasi dan Sampel	24
3.4.1	Populasi.....	24
3.4.2	Sampel.....	24
3.5	Teknik Pengumpulan Data	25
3.5.1	Jenis Jenis Data Penelitian	25
3.5.2	Metode Pengumpulan Data	26
3.6	Operasional Variabel.....	26
3.6.1	Variabel Independen	27
3.6.2	Variabel Dependen.....	28
3.7	Metode Analisis Data.....	29
3.7.1	Analisis Deskriptif.....	30
3.7.2	Uji Kualitas Data	31
3.7.2.1	Uji Validitas.....	31
3.7.2.2	Uji Reliabilitas	32
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	33
3.7.3.1	Uji Normalitas	33
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas	33
3.7.3.3	Uji Heteroskedastisitas	34
3.7.4	Uji Pengaruh.....	34
3.7.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.7.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	35
3.7.5	Uji Hipotesis.....	35
3.7.5.1	Uji Parsial (Uji T).....	35
3.7.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	38
4.1.3	Logo Perusahaan	39
4.1.4	Struktur Organisasi.....	39
4.2	Karakteristik Responden	39
4.2.1	Jenis Kelamin Responden	40
4.2.2	Usia Responden.....	40

4.2.3	Lama Bekerja Responden.....	41
4.3	Analisis Deskriptif.....	42
4.3.1	Motivasi (X_1).....	42
4.3.2	Disiplin Kerja (X_2)	43
4.3.3	Lingkungan Kerja (X_3).....	44
4.3.4	Kinerja Karyawan (Y)	45
4.4	Uji Kualitas Data	46
4.4.1	Hasil Uji Validitas	46
4.4.2	Hasil Uji Reliabilitas	48
4.5	Uji Asumsi Klasik	49
4.5.1	Hasil Uji Normalitas.....	49
4.5.2	Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
4.5.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
4.6	Hasil Uji Pengaruh	53
4.6.1	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	53
4.6.2	Hasil Uji Determinasi (R^2)	55
4.7	Hasil Uji Hipotesis	55
4.7.1	Hasil Uji T	55
4.7.2	Hasil Uji F	57
4.8	Pembahasan.....	57
4.8.1	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
4.8.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
4.8.4	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
	BAB V SIMPULAN DAN SARAN	60
5.1	Simpulan.....	60
5.2	Saran.....	61
	DAFTAR PUSTAKA	
	Lampiran 1 Pendukung Penelitian	
	Lampiran 2 Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 3 Surat Keterangan Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Logo PT Lim Siang Huat.....	39
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Lim Siang Huat Batam.....	39
Gambar 4.3 Diagram Histrogram	49
Gambar 4.4 Normal P-P Plot.....	50

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan di PT Lim Siang Huat Batam (Januari – Oktober) Tahun 2021	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	18
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	24
Tabel 3.2 Skala Likert	26
Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian.....	28
Tabel 3.4 Rentang Skala	31
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2 Usia Responden.....	40
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden.....	41
Tabel 4.4 Hasil Kuesioner Mengenai Motivasi (X_1).....	42
Tabel 4.5 Hasil Kuesioner Mengenai Disiplin Kerja (X_2).....	43
Tabel 4.6 Hasil Kuesioner Mengenai Lingkungan Kerja (X_3).....	44
Tabel 4.7 Hasil Kuesioner Mengenai Kinerja Karyawan (Y)	45
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1).....	46
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	47
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3).....	47
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	48
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	48
Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov	51
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas	52
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.16 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	53
Tabel 4.17 Uji Koefisien Determinasi.....	55
Tabel 4.18 Hasil Uji T	56
Tabel 4.19 Hasil Uji F	57

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rentang Skala	30
Rumus 3.2 Koralsi Product Moment	31
Rumus 3.3 Persamaan Regresi	34
Rumus 3.4 Koefisien Determinasi.....	35
Rumus 3.5 Uji T	36
Rumus 3.6 Uji F	36



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

SDM merupakan faktor utama jalannya suatu kegiatan yang ada di perusahaan, perusahaan yang sukses ditentukan dengan adanya sumber manusia yang baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang ada di perusahaan menjadi perhatian yang penting dalam guna mencapai kesuksesan perusahaan. Adanya sumber daya manusia diharapkan dapat memaksimalkan tujuan yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Pemberian motivasi sangat penting di setiap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dapat membuat karyawan itu lebih bersemangat dalam bekerja serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Menurut (Aldi & Susanti, 2019) motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa.

Disiplin kerja ialah bagian yang penting pada pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu disiplin dibutuhkan pada suatu perusahaan supaya tidak terjadi kelalaian atau penyimpangan dan akhirnya terjadi pemborosan pada saat melakukan tugas (Ferawati, 2017). Lingkungan yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (Panjaitan, 2017). Dalam menjalankan perusahaannya, PT Lim Siang Huat Batam membuat beberapa aturan yang harus dipatuhi semua karyawan seperti

absensi dengan menggunakan *finger print* dengan jam masuk 08.00 dan pulang pukul 17.00 WIB. Diharapkan seluruh karyawan tidak mengabaikan absensi dan juga tidak membuat kesalahan pada saat bekerja. Jika karyawan tidak mematuhi aturan yang telah ditentukan perusahaan maka karyawan akan mendapatkan konsekuensi yang harus diterima. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT Lim Siang Huat Batam bahwa data absensi karyawan pada bulan Januari 2021 – Oktober 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Tingkat Absensi Karyawan di PT Lim Siang Huat Batam (Januari – Oktober) Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi (%)
1	Januari	105	25	10	0,38
2	Februari	105	22	7	0,3
3	Maret	105	26	9	0,33
4	April	105	25	12	0,46
5	Mei	105	21	8	0,36
6	Juni	105	25	9	0,34
7	Juli	105	26	11	0,4
8	Agustus	105	24	9	0,36
9	September	105	26	10	0,37
10	Oktober	105	25	8	0,3
Jumlah					3,6
Rata-rata					0,36

Sumber: PT Lim Siang Huat Batam, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas bahwa bulan april merupakan bulan yang jumlah kehadiran karyawannya tertinggi yaitu sebesar 0,46% dan pada bulan februari merupakan bulan yang jumlah kehadiran karyawannya terendah yaitu

sebesar 0,3% dan diketahui jika rata-rata jumlah kehadiran karyawan dari bulan januari – oktober 2021 sebesar 0,36%.

Kinerja seseorang yang baik diharapkan sekali oleh perusahaan-perusahaan. Semakin bertambah pekerja yang memiliki kinerja yang baik, maka produktifitas suatu perusahaan secara menyeluruh bisa berkembang sehingga perusahaan bisa bertahan dalam persaingan dunia. Pekerja ditunjuk agar bisa menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan tepat. Kesuksesan pekerja bisa diukur lewat rasa puas yang diterima konsumen, keluhan dari konsumen yang berkurang dan target yang tercapai dengan maksimal. Kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam juga bisa diukur lewat penyelesaian tugas-tugas secara cepat dan tepat dan melakukan tugas dan juga fungsinya dan semua itu memiliki hubungan yang positif untuk kesuksesan perusahaan itu sendiri.

Berdasarkan hal-hal yang sudah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Lim Siang Huat Batam dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lim Siang Huat Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Terdapat identifikasi masalah yang terkait dengan penelitian ini berdasarkan penjelasan di atas, yaitu:

1. Terdapat penurunan motivasi kerja karyawan sehingga penjualan dan keuntungan perusahaan menurun.

2. Kurangnya disiplin pada karyawan sehingga kinerja karyawan tersebut tidak memuaskan perusahaan.
3. Tempat lingkungan kerja yang kurang nyaman bagi para karyawan sehingga dapat membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Dengan membatasi masalah supaya tidak menjadi luas ataupun menyimpang, maka peneliti membatasi variabel dengan beberapa variabel saja yaitu motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?
4. Apakah motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Lim Siang Huat Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1.6.1.1 Bagi Universitas Putera Batam

Hasil dari penelitian bisa menjadi tambahan bacaan ilmiah untuk mahasiswa, dan juga digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

1.6.1.2 Bagi Peneliti Lain

Semoga hasil penelitian ini dapat berguna dan dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi dan sebagai tambahan pengetahuan bagi para peneliti lain yang hendak melakukan penelitian dan topik yang sama.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Bagi Perusahaan

Agar mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hasilnya akan menjadi pertimbangan dalam membentuk strategi untuk mengembangkan kinerja karyawan.

1.6.2.2 Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelian lanjutan, khususnya berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



Universitas Putera Batam

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu perusahaan (Hasibuan & Bahri, 2018). Motivasi merupakan dukungan untuk menciptakan bawahan menggunakan keterampilan, waktu dan energi untuk menyelesaikan kewajiban kerja dan mencapai tujuan organisasi (Diana & Suhardi, 2019).

Motivasi merupakan pemberian daya pendorong yang dapat membuat semangat untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala usaha untuk mencapai kepuasan (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021). Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri (Adha *et al.*, 2019). Kondisi kejiwaan dan sikap mental manusia yang dapat memberikan energi, mendorong gairah saat melakukan kegiatan, dan menunjukkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan rasa puas atau mengurangi ketidakseimbangan disebut motivasi (Saleh & Utomo, 2018).

Dari beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa motivasi ialah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dan dari luar diri seseorang

untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.

2.1.1.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi menurut (Hulu *et al.*, 2021), yaitu:

1. Keamanan pekerjaan
2. Kondisi kerja
3. Gaji
4. Status
5. Hubungan antar rekan kerja
6. Prosedur perusahaan

2.1.1.3 Indikator Motivasi

Ada beberapa indikator motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Ardiansyah *et al.*, 2021), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Tingkat yang sangat dasar seperti kebutuhan agar bisa hidup contohnya oksigen, perumahan, tidur, makan dan minum.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan tersebut merupakan perlindungan diri dari bahayanya kecelakaan saat bekerja dan jaminan di hari tua saat mereka tidak bekerja lagi.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan pertemanan, kerja sama dan komunikasi yang lebih dekat dengan orang lain. Dalam perusahaan akan berhubungan dengan unit kerja yang teratur, manajer yang ramah, makan bersama, jalan-jalan dan lainnya.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan rasa ingin dihargai dan dihormati atas kinerja baik seseorang dan kemampuan yang diakui.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk memperlihatkan keahlian, kemampuan dan bakat yang dimiliki individu tersebut. Individu yang diunggulkan oleh kebutuhan aktualisasi diri akan senang dengan tugas yang bisa menantang kehebatan dan kemampuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Instrumen yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan bawahannya supaya para karyawan bersedia untuk mengubah perilakunya dan sebagai suatu cara untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mentaati seluruh aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disebut disiplin kerja (M. Siagian, 2018). Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo & Marlina, 2019).

Disiplin kerja ialah bagian yang penting pada pengembangan sumber daya manusia, oleh karena itu disiplin dibutuhkan pada suatu perusahaan supaya tidak

terjadi kelalaian atau penyimpangan dan akhirnya terjadi pemborosan pada saat melakukan tugas (Ferawati, 2017). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan (Arda, 2017). Disiplin merupakan latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu mentaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib (Liyas & Primadi, 2017).

Berdasarkan pendapat seluruh ahli yang ada di atas, maka kersimpulannya ialah pengertian disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak dapat terjadi penyimpangan.

2.1.2.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut (Sugiharjo, 2018), yaitu:

1. Ketepatan waktu

Dimana dalam setiap kegiatan perusahaan para karyawan diuntut untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

2. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Hal ini menunjukkan sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Tanggung jawab

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya sesuai prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Arda, 2017), yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan, bisa mempengaruhi tingkat kedisiplinan. Tujuan yang ingin dikejar harus pasti dan dituntut secara tepat dan cukup menantang untuk kemampuan para karyawan.
2. Teladan pemimpin, pemimpin yang teladan dapat berpengaruh pada kedisiplinan kerja para karyawan. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan.
3. Balas jasa, sangat berpengaruh pada kedisiplinan para karyawan seperti gaji atau bonus.
4. Keadilan, karena sifat orang yang selalu merasakan kalau dirinya sangat penting dan mau diperlakukan sama dengan orang lain.
5. Sanksi, adanya sanksi yang berat, maka karyawan akan takut untuk tidak menaati aturan-aturan dari perusahaan terutama tentang kedisiplinan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya (T. S. Siagian & Khair, 2018). Lingkungan kerja pada perusahaan penting sekali untuk di perhatikan para atasan. Meskipun di perusahaan tersebut tidak melaksanakan proses kegiatan produksi, namun faktor ini pengaruhnya sangat besar dan penting sekali untuk diperhatikan (Nabawi, 2019). Menurut (Lestary & Harmon, 2018)

lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (Panjaitan, 2017).

Lingkungan kerja menyertakan seluruh aspek yang bereaksi dan bertindak dalam pikiran dan tubuh seseorang. Di bawah psikologi perusahaan, tubuh, pikiran dan lingkungan sosial di tempat pegawai bekerja dan pekerjaan tersebut harus dianalisis untuk daya guna yang lebih baik dalam peningkatan kinerja (Hanafi & Yohana, 2017).

Berdasarkan definisi pendapat para ahli di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh.

2.1.3.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor lingkungan kerja yang bisa berpengaruh terhadap suatu keadaan lingkungan kerja yang berhubungan dengan kemampuan kerja menurut (Lestary & Harmon, 2018), yaitu:

1. Hubungan kerja dengan sesama pekerja, adanya hubungan kerja antar pekerja yang satu dengan pekerja yang lain maka akan menumbuhkan semangat kerja bagi pekerja.

2. Kebersihan, jika lingkungan kerja bersih pasti akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan saat mereka bekerja. Kebersihan lingkungan bukan berarti hanya kebersihan pada ruangan kerja, melainkan juga kamar kecil yang bersih dan tidak bau.
3. Penerangan, bukan hanya penerangan listrik saja yang terbatas, melainkan juga penerangan dari sinar matahari. Pada saat melakukan pekerjaannya, karyawan memerlukan penerangan yang cukup jika pekerjaan yang mereka lakukan butuh ketelitian yang akurat.
4. Udara, Pertukaran udara yang baik dapat membuat fisik para karyawan tetap segar, karena perusahaan yang memiliki ventilasi yang cukup bisa membuat kesehatan seluruh karyawan akan terjamin. Lalu konstruksi gedung yang tinggi juga dapat memiliki pertukaran udara yang banyak daripada konstruksi gedung yang rendah.
5. Kebisingan, konsentrasi saat bekerja dapat terganggu jika ada kebisingan disekitar tempat kerja. Jika konsentrasi karyawan terganggu maka dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan pada saat bekerja

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja menurut (Abner Naa, 2017), yaitu:

1. Suasana tempat bekerja, suasana disekitar tempat karyawan melaksanakan pekerjaan bisa mempengaruhi aktivitas pekerjaan tersebut. Suasana kerja tersebut terdiri dari kebersihan tempat kerja, ketenangan, pencahayaan,

fasilitas tempat kerja dan juga hubungan antara orang-orang yang bekerja di perusahaan tersebut.

2. Hubungan antara rekan kerja, rekan kerja yang berhubungan atau berkomunikasi dengan baik dan tidak adanya saling mengganggu satu sama lain merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi para karyawan untuk tetap bertahan pada suatu perusahaan.
3. Fasilitas kerja yang lengkap, maksudnya peralatan-peralatan yang digunakan untuk melakukan pekerjaan sangat lengkap sehingga bisa mendukung kelancaran para karyawan untuk bekerja.
4. Pencahayaan, kurangnya pencahayaan yang ada di lingkungan kerja bisa menyebabkan buruknya efisiensi dan kualitas dalam bekerja.
5. Suhu udara, suhu memainkan peran penting dalam lingkungan tempat kerja, terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Wartono, 2017). Kinerja ialah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Hal tersebut adalah hasil yang didapatkan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan berdasarkan keahlian, pengalaman dan kecakapan (Ode *et al.*, 2019).

Menurut (Putu & Jana, 2019) kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja adalah

proses dimana suatu perusahaan mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar atau kriteria yang telah ditentukan (Muis *et al.*, 2018). kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya (Akbar, 2018).

2.1.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang bisa dipengaruhi oleh beberapa jenis faktor menurut (Cahyani & Kamase, 2021), yaitu:

1. Atribut individu

Berbagai atribut yang ada pada individu akan dapat membedakan individu yang satu dengan yang lainnya.

2. Kemampuan untuk bekerja

Agar mencapai hasil kerja yang baik dibutuhkan usaha dan semangat untuk bekerja keras karena semangat adalah suatu kekuatan pada individu yang bisa memacu usaha kerja dan bisa memberikan ketekunan,

3. Dukungan organisasi

Untuk mencapai hasil kerja yang baik dibutuhkan adanya dukungan dan kesempatan dari perusahaan. Hal ini untuk mengantisipasi keterbatasan dari karyawan itu sendiri maupun perusahaan.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Ma'ruf & Chair, 2020) menyatakan ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan seberapa cepat seseorang bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan.

2. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Inisiatif

Karyawan memiliki kemampuan dalam mengerjakan pekerjaannya dan memiliki inisiatif.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan para pekerja untuk dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang sudah ditentukan agar hasil yang dicapai dapat maksimal.

2.2 Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian ini dilakukan berdasarkan patokan ataupun pertimbangan dari penelitian terdahulu. Hasil penelitian sebelumnya tentang masalah yang diangkat akan diuraikan di bawah ini sebagai berikut:

1. (Ferawati, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada”. Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. (Hasibuan & Bahri, 2018) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Polsek Medan Area”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. (Liyas & Primadi, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat”. Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Prasetyo & Marlina, 2019) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia”. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

5. (Arda, 2017) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan”. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. (Adha *et al.*, 2019) dengan penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	(Ferawati, 2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Cahaya Indo Persada	Hasil penelitian menyatakan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Hasibuan & Bahri, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan

		Kinerja Personil Polri di Polsek Medan Area	motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3	(Liyas & Primadi, 2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat	Hasil penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Prasetyo & Marlina, 2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia	Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5	(Arda, 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	(Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Romi Violeta Sidoarjo	Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Adha <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena apabila karyawan memiliki motivasi terhadap apa yang dikerjakannya akan memberikan kinerja yang maksimal sehingga akan menguntungkan perusahaan. Hasil penelitian (Hasibuan & Bahri, 2018) menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

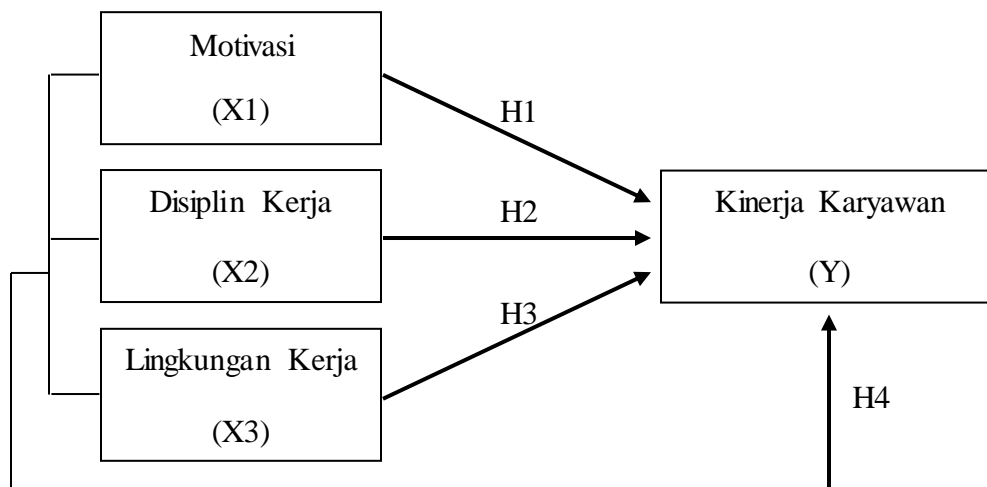
Disiplin kerja merupakan suatu sikap untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak dapat terjadi penyimpangan. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin maksimal kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian (Ferawati, 2017) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun di perusahaan tersebut tidak melaksanakan proses produksi, namun faktor ini sangat penting dan besar pengaruhnya. Hasil penelitian (Adha *et al.*, 2019) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menunjukkan hubungan variabel independen yaitu: Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kerangka pemikiran dijelaskan pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

H₁: Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

H₂: Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

H₃: Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.

H₄: Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Lim Siang Huat Batam.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *Kuantitatif*. Menurut (Sugiyono, 2012:8) metode penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berdasarkan pemahaman yang digunakan untuk meneliti suatu sample atau pupulasi dalam penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang digunakan, lalu analisis data yang digunakan bersifat *kuantitatif* dapat diukur dengan cara pengujian hipotesis yang sudah ditetapkan.

3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat *deskriptif*, yang artinya penelitian tersebut menggambarkan objek tertentu dan menjelaskan hal-hal yang berhubungan dengan objek atau menjelaskan secara sistematis fakta-fakta atau karakteristik populasi tertentu dalam bidang tertentu. Penelitian ini bersifat deskriptif karena penelitian ini semata-mata menggambarkan suatu objek untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilaksanakan di PT Lim Siang Huat Batam yang terletak di Komplek Inti Batam Workshop Blok A No. 8 – 10, Batam, Indonesia.

3.3.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	2021											2022		
	Sep	Okt					Nov		Des			Jan		
	25	2	9	16	23	30	6	27	4	11	18	8	15	22
Latar belakang														
Studi Pustaka														
Menentukan Metode Penelitian														
Menyusun Kuesioner														
Pembagian Kuesioner														
Olah Data														
Kesimpulan														

Sumber: Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lim Siang Huat Batam yang berjumlah 105 orang.

3.4.2 Sampel

Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi disebut sampel (Sugiyono, 2012:81) Pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga sampel penelitian ini terdiri dari 105 responden yang diambil dari

seluruh karyawan PT Lim Siang Huat Batam. Sampling jenuh ialah cara yang dilakukan untuk memperoleh sampel dengan mengambil seluruh populasi untuk ditetapkan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:85).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Jenis Data Penelitian

Teknik pengumpulan data ialah instrumen yang sangat penting agar penelitian dapat berhasil. Hal tersebut berhubungan dengan cara bagaimana untuk mendapatkan suatu data, sumbernya darimana dan alat apa yang digunakan. Metode pengumpulan data disebut juga teknik atau cara yang dilakukan untuk mendapatkan data. Metode ini menunjuk pada suatu cara sehingga dapat dilihat penggunaannya melalui kuesioner, tes, pengamatan, dokumentasi dan lainnya. (Sugiyono, 2012:225) menyatakan ada dua jenis data penelitian jika dilihat dari sumbernya, yaitu:

1. Data Primer

Data yang didapatkan secara langsung dari kuesioner, wawancara, dan observasi yang diberikan kepada responden yang sesuai dengan target sasaran dan dianggap mewakili semua populasi.

2. Data Sekunder

Data yang didapatkan dari orang lain dengan cara tidak langsung. Yang memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan seperti sejarah perusahaan, stuktur perusahaan, literatur, buku, artikel dan juga situs internet.

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini metode untuk mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner. (Sugiyono, 2012:142) menyatakan metode tersebut dilakukan dengan cara memberikan berbagai pernyataan dengan lisan ataupun tertulis terhadap responden. Skala likert merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur seluruh indikator. (Skala dari 1 - 5) yang diawali dengan sangat tidak setuju (STS) hingga dengan sangat setuju (SS). Setiap jawaban responden akan dinilai dengan arah pernyataan sebagai berikut yang dapat ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban Pertanyaan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2012:94)

3.6 Operasional Variabel

Berbagai karakteristik suatu obyek yang memiliki keunikan khusus yang dapat dipilih untuk diteliti dan dibuat kesimpulannya disebut variabel penelitian (Sugiyono, 2012:38). Variabel independen dan variabel dependen merupakan variabel yang ingin diteliti.

3.6.1 Variabel Independen

Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja menjadi variabel independen yang diambil peneliti.

1. Motivasi (X_1)

(Ardiansyah *et al.*, 2021) menyatakan ada beberapa indikator motivasi kerja, yaitu:

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

2. Disiplin Kerja (X_2)

(Arda, 2017) menyatakan ada beberapa indikator pada disiplin kerja, yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pemimpin
- c. Balas jasa
- d. Keadilan
- e. Sanksi

3. Lingkungan Kerja (X_3)

(Abner Naa, 2017) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja, yaitu:

- a. Suasana tempat bekerja
- b. Hubungan antar rekan kerja
- c. Fasilitas kerja yang lengkap

- d. Pencahayaan
- e. Suhu udara

3.6.2 Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y) menjadi variabel dependen yang diambil peneliti. (Ma'ruf & Chair, 2020) menyatakan ada beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Tanggung jawab
4. Inisiatif
5. Kemampuan bekerja sama

Tabel 3.3 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X ₁)	Suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dan dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang mengarah kepada aktivitasnya guna mencapai suatu tujuan.	1. Kebutuhan fisiologis. 2. Kebutuhan akan sosial 3. Kebutuhan akan rasa aman 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi	Likert
Disiplin Kerja (X ₂)	Suatu sikap untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku secara tertulis maupun tidak tertulis agar tidak dapat terjadi penyimpangan.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pemimpin 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Sanksi	Likert
Lingkungan Kerja (X ₃)	Sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan	1. Suasana tempat bekerja 2. Hubungan antar rekan kerja 3. Fasilitas kerja yang lengkap 4. Pencahayaan	Likert

	lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga kepuasan kerja dapat diperoleh.	5. Suhu udara	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kemampuan bekerja sama	Likert

Sumber: Peneliti, 2021

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini data tersebut dikelompokkan berdasarkan karakteristik responden dan jenis variabel, mendapatkan data semua responden, penyajian setiap variabel berbentuk data yang dianalisis untuk masing-masing variabel dan hasil penelitian masalah tersebut akan di olah untuk mendapatkan hipotesis yang diimaksud (Sugiyono, 2012:148).

(Sugiyono, 2012:148) menyatakan metode penelitian pada awalnya merupakan teknik ilmiah yang memiliki manfaat untuk menemukan data yang mempunyai alasan tertentu. Metode penelitian diartikan metode yang memiliki manfaat bagi peneliti untuk mendapatkan, merancang, dan mengolah data sehingga laporan yang sebenarnya bisa membuat penelitian tersebut selesai.

3.7.1 Analisis Deskriptif

(Sugiyono, 2012:147) menyatakan analisis deskriptif sebagai suatu statistik yang mempunyai manfaat dalam menganalisis dan untuk mengolah data yang berhasil didapatkan tanpa membuat kesimpulan umum.

$$RS = \frac{n (m - 1)}{m} \quad \text{Rumus 3.1 Rentang Skala}$$

Sumber: (Umar, 2014:164)

Keterangan:

n = Jumlah sampel

m = Total *alternative* tanggapan setiap poin

RS = Rentang skala

Rentang skala didapatkan harus dengan menentukan skor minimum dan skor maksimum terlebih dahulu. Total sampel ialah 105 orang dan berbagai *alternative* jawaban bernilai 5. Nilai rentang skala didapatkan dari perhitungan di bawah ini, yaitu:

$$RS = \frac{105 (5 - 1)}{5}$$

$$RS = \frac{105 (4)}{5}$$

$$RS = 84$$

Nilai 84 dari hasil rumus rentang skala di atas, merupakan nilai patokan dari rentang skala setiap kategori jawaban responden terhadap variabel penelitian. Berikut detail penilaiannya:

Tabel 3.4 Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	105 – 189	Sangat Tidak Setuju
2	190 – 274	Tidak Setuju
3	275 - 359	Netral
4	360 – 444	Setuju
5	445 - 525	Sangat Setuju

3.7.2 Uji Kualitas Data

3.7.2.1 Uji Validitas

Validitas merupakan suatu hasil atau pengukuran yang dapat dilihat dari tingkatan sempurnanya suatu perangkat (Wibowo, 2012:35). Suatu perangkat dikatakan valid apabila alat ukur tersebut bisa mengukur seberapa cocok atau pasti sesuai dengan keadaan responden yang diukur. Pengujian untuk mendapatkan validitas pada pernyataan yang ada di dalam kuesioner dapat dilakukan dengan melihat nilai koefisien korelasi. Nilai koefisien korelasi dapat dilihat dengan menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum IX - (\sum I)(\sum X)}{\sqrt{[n \sum I^2 - (\sum I)^2][n \sum X^2 - (\sum X)^2]}}$$

Rumus 3.2 Koralsasi Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012:37)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

I = Skor butir

X = Jumlah skor dari butir

n = Jumlah sampel (responden)

Cara untuk melihat tingkat korelasi yakni dengan korelasi bivariate yang didasarkan dengan cara melakukan pengujian dua sisi dengan skor signifikan 0,05. Syarat untuk melihat valid atau tidaknya suatu data, yaitu (Wibowo, 2012:37):

1. Apabila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (pengujian 2 sisi, sig. 0,05) dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total disebut valid.
2. Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pengujian 2 sisi, sig. 0,05) dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang tidak memiliki korelasi yang signifikan terhadap skor total disebut tidak valid.

3.7.2.2 Uji Reliabilitas

Hasil yang reliabel diterima dari konsekuensi pengukuran dengan tingkat reliabilitas yang tinggi. Koefisien reliabilitas merupakan nilai yang menunjukkan tinggi rendahnya reliabilitas instrumen. Sementara uji instrumen dilakukan dua kali untuk menganalisis tanda-tanda yang sama dan hasilnya stabil, itu bisa diartikan sebagai instrumen yang reliabel

Untuk melihat seberapa besar nilai hasil dari perhitungan yang dapat disetujui apabila melakukan perhitungan kembali dinamakan reliabilitas (Wibowo, 2012:52). Metode *Cronbach's Alpha* biasanya yang paling umum digunakan untuk menguji instrumen dalam mengumpulkan data. Dalam pengujian ini, supaya data tersebut reliabel maka nilai *Cronbach's Alpha* harus di atas 0,6.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan dengan tujuan memahami bahwa model regresi yang dilaksanakan bisa digunakan untuk alat prediksi yang sesuai. Uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas bisa dilakukan pada pengujian asumsi klasik dengan menggunakan SPSS.

3.7.3.1 Uji Normalitas

Untuk menunjukkan nilai residual yang dianalisis memiliki nilai distribusi normal atau tidak ialah tujuan dari uji normalitas. Nilai residual yang memiliki distribusi yang normal bisa menghasilkan kurva yang jika dilihat akan sama seperti lonceng (Wibowo, 2012:61).

Untuk melihat suatu normalitas pada data yang akan diuji bisa dilakukan dengan cara pengujian nonparametrik *Kolmogorov-Smirnov* (Wibowo, 2012:61). Untuk menentukan kesimpulan dari pengujian statistik dengan *Kolmogorov-Smirnov Z (1 Sample K-S)*, yaitu:

1. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal
2. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal

3.7.3.2 Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi, tidak boleh terjadi multikolinearitas, yang artinya tidak ada hubungan atau korelasi yang baik atau mendekati baik antara variabel bebas yang membuat persamaan tersebut (Wibowo, 2012:87). Tanda-tanda

multikolinieritas bisa dilakukan melalui tes yang bisa mendapatkan dan menguji persamaan yang terbentuk apakah memiliki tanda multikolinieritas yakni dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Suatu data dikatakan tidak memiliki multikolinieritas apabila nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Data dikatakan mengalami masalah heteroskedastisitas apabila varian variabel-variabel dalam data tersebut tidak sama. Gejala ini bisa dikatakan apabila dalam data memiliki perbedaan varian dari nilai residual pada penelitian model regresi tersebut. Dengan menggunakan uji glejser, gejala heteroskedastisitas diuji pada saat penyusunan model regresi dan juga residual absolut dengan variabel bebas. Apabila seluruh variabel bebas memiliki nilai signifikan $> 0,05$ (nilai alpha), maka heteroskedastisitas tidak terjadi di model tersebut.

3.7.4 Uji Pengaruh

3.7.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipakai untuk menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh variabel independen yang jumlahnya lebih dari dua variabel.

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

Rumus 3.3 Persamaan Regresi

Sumber: (Wibowo, 2012:127)

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1b_2b_3$ = Koefisien Variabel Independen

X_1 = Motivasi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Lingkungan Kerja

e = Standar Kesalahan

3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi ialah skor yang digunakan agar mengetahui sejauh mana model yang dibuat bisa membuat keadaan yang sebenarnya. Skor ini menjadi tolak ukur sesuai dengan garis regresi yang diperoleh lewat data yang diuji. Skor R^2 dapat diartikan sebagai persentase skor yang memperlihatkan perbedaan skor Y, kemudian perbedaannya digambarkan oleh variabel lain yang tidak diteliti (Wibowo, 2012:121).

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Square Regression}}{\text{Sum of Square Total}}$$

Rumus 3.4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012:121)

Adjusted R Square adalah R^2 yang ditentukan, skor tersebut adalah angka yang mencoba memperbaiki R^2 supaya bisa menyeimbangkan akurasi model dalam populasi. Kemudian nilai tersebut digunakan jika variabel bebas lebih dari dua ataupun dalam regresi berganda.

3.7.5 Uji Hipotesis

3.7.5.1 Uji Parsial (Uji T)

Teknik ini digunakan untuk mengingat dalam model regresi variabel bebas memiliki pengaruh signifikan secara parsial bagi variabel terikat. Sementara itu,

pada penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut ini rumus untuk menghitung t hitung:

$$t \text{ hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:131)

Keterangan:

b_i = Koefisien regresi variabel i

S_{b_i} = Standar kesalahan variabel i

Menurut (Wibowo, 2012:135) tahap pemerolehan hasil dan menganalisisnya dirangkum pada :

1. Memutuskan hipotesis.
2. Menentukan tahap signifikan.
3. Menetapkan skor dari t_{tabel} .
4. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} .
5. H_0 ditolak dan H_a diterima ketika skor $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ serta skor signifikan $< 0,05$.
6. H_0 diterima dan H_a ditolak ketika skor $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ serta skor signifikan $< 0,05$.

3.7.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Menguji signifikansi yaitu membandingkan F_{hitung} pada F_{tabel} dengan rumus berikut ini:

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m (1 - R^2)} \quad \text{Rumus 3.6 Uji F}$$

Sumber: (Wibowo, 2012:135)

Keterangan:

n = Total responden

m = total variabel bebas

Menurut (Wibowo, 2012:135) tahapan pengumpulan hasil dan menganalisisnya, yaitu:

1. Memutuskan hipotesis.
2. Memutuskan tahap signifikan.
3. Menetapkan skor dari F_{tabel} .
4. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} .
5. $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ dinyatakan H_0 ditolak dan hipotesis diterima.
6. $\text{Sig} < 0,05$ dinyatakan H_0 ditolak dan hipotesis diterima.