PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POETRA JAYA SUKSES MANDIRI DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Oleh:
Nopitasari Daulay
160910380

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POETRA JAYA SUKSES MANDIRI DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Nopitasari Daulay
160910380

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Nopitasari Daulay

NPM : 160910380

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POETRA JAYA SUKSES MANDIRI DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan "duplikasi" dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam 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 ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan skripsi 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, 20 Februari 2020

Nopitasari Daulay

160910380

PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POETRA JAYA SUKSES MANDIRI DI KOTA BATAM

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat

Memperoleh gelar Sarjana

Oleh

Nopitasari Daulay

160910380

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal

Seperti tertera di bawah ini

Batam, 20 Februari 2020

Hikmah, S.E., M.Si.

Pembimbing

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia yang ada diperusahaan tidak terlepas dari namanya atasan dan bawahan, antara pimpinan dan karyawan. Setiap perusahaan pasti mengharapkan laba atau keuntungan yang besar untuk bisa mencukuoi kebutuhan karyawannya, begitu juga dengan karyawan harus memberikan motivasi yang tinggi terhadap perusahaannya. Semakin tinggi motivasi karyawan maka akan semakin baik pula kinerja yang dilakukan, agar lebih mendapatkan hasil yang maksimal lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan meningkatkan kinerja karyawan salah satunya di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam. Berdasarkan observasi pra penelitian diperoleh masalah terkait kinerja karyawan, motivasi serta lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, dengan data perimer dan pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 130 responden. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh dan metode analisis data yang digunakan seperti metode analisis regresi linier berganda, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji pengaruh dan uji hipotesis. Data penelitian ini diolah dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

Kata Kunci: Motivasi; Lingkungan Kerja; dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Human resource management in the company is inseparable from the names of superiors and subordinates, between leaders and employees. Every company must expect a large profit or profit to be able to meet the needs of its employees, as well as employees must provide high motivation to the company. The higher the motivation of employees, the better the performance performed, so that getting more maximum results in the work environment also affects the performance of its employees. A comfortable and safe work environment will improve employee performance, one of which is PT Poetra Jaya Sukses Mandiri in Batam City. Based on pre-research observations obtained problems related to employee performance, motivation and work environment. This study aims to determine the effect of motivation and work environment on the performance of employees of PT Poetra Jaya Sukses Mandiri in Batam City. This type of research is to use quantitative research, with perimer data and data collection is done by distributing questionnaires to 130 respondents. The sampling technique in this study uses the saturation sampling method and the data analysis method used such as the multiple linear regression analysis method, data quality test, classical assumption test, influence test and hypothesis test. The data of this study were processed with the help of SPSS version 25. The results of this study indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

Keywords: *Motivation; Work Environment; and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir (Skripsi) yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H, 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. Ibu Hikmah, S.E., M.Si., selaku pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri di Kota Batam yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden.
7. Kedua orang tua, adik dan keluarga yang selalu memberikan dukungan dan nasehat yang penuh kepada penulis.
8. Sahabat-sahabat penulis Wisra, Devi, Jeni, Grace dan Dwik yang telah memberikan dukungan, berbagi ilmu pengetahuan dan bertukar pikiran dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan terutama di kelas Manajemen Kampus Tiban yang tidak dapat disebut satu persatu, yang telah membantu dan mendukung hingga skripsi ini selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat dan karunia-Nya. Amin.

Batam, 20 Februari 2020

Penulis

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 x
DAFTAR TABEL xi
DAFTAR RUMUS xii
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Identifikasi Masalah 8
1.3 Pembatasan Masalah 9
1.4 Rumusan Masalah 9
1.5 Tujuan Penelitian 10
1.6 Manfaat Penelitian 10
1.6.1 Manfaat Teoritis 10
1.6.2 Manfaat Praktis 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Teori 12
2.1.1 Motivasi 12
2.1.2 Lingkungan Kerja 18
2.1.3 Kinerja Karyawan 24
2.2 Penelitian Terdahulu 28
2.3 Kerangka Pemikiran 31
2.4 Hipotesis 31
BAB III METODE PENELITIAN
3.1. Desain Penelitian 33
3.2. Operasional Variabel 33
3.2.1 Variabel Independen (Bebas) 34
3.2.2 Variabel Dependen (Terikat) 35
3.3. Populasi dan Sampel 36
3.3.1 Populasi 36
3.3.2 Sampel 36
3.4. Teknik Pengumpulan Data 37
3.4.1 Alat Pengumpulan Data 37
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data 38
3.5. Metode Analisis Data 39
3.5.1. Analisis Deskriptif 39

3.5.2. Uji Kualitas Data 41
3.5.4. Uji Pengaruh 46
3.5.5. Uji Hipotesis 47
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian 49
3.6.1. Lokasi Penelitian 49
3.6.2. Jadwal Penelitian 49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
4.1 Hasil Penelitian 51
4.1.1 Profil responden 51
4.1.2 Statistik Deskriptif 54
4.2 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas 58
4.2.1 Hasil Uji Validitas 58
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas 61
4.3 Uji Asumsi Klasik 62
4.3.1 Hasil Uji Normalitas 62
4.3.2 Hasil Uji Multikolineritas 64
4.3.3 Hasil Uji Heterokedastisitas 64
4.4 Hasil Uji Pengaruh 65
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regreresi Linier Berganda 65
4.4.2 Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R^2) 67
4.5 Hasil Uji Hipotesis 68
4.5.1 Hasil Uji T (Parsial) 68
4.5.2 Hasil Uji F (Simultan) 69
4.6 Pembahasan 70
4.6.1 Motivasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 70
4.6.2 Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan .70
4.6.3 Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan 71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 72
5.2 Saran 72
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
Lampiran 1. Pendukung Penelitian
Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup
Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran 31
Gambar 4. 1 Diagram Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual... 62
Gambar 4. 2 Diagram Histogram Normalitas..... 63
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... 65

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Poetra Jaya Sukes Mandiri Tahun 2019 5
Tabel 1. 2 Data Pelatihan dan Training Karyawan Tahun 2017 sampai 2019 6
Tabel 1. 3 Laporan Kinerja PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Tahun 2019 8
Tabel 3. 1 Operasional Variabel 36
Tabel 3. 2 Skala Likert 37
Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian 40
Tabel 3. 4 Tingkat Validitas 42
Tabel 3. 5 Pedoman Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi 47
Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian 50
Tabel 4. 1 Profil Berdasarkan Jenis Kelamin 51
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Umur 52
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan 53
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Penghasilan 53
Tabel 4. 5 Rentang Nilai 54
Tabel 4. 6 Respon terhadap Motivasi 55
Tabel 4. 7 Respon terhadap Lingkungan Kerja 56
Tabel 4. 8 Respon terhadap Kinerja Karyawan 57
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X1) 59
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2) 59
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan 60
Tabel 4. 12 Hasil Uji Realibilitas 61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov 63
Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolineritas 64
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda 66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi 67
Tabel 4. 17 Hasil Uji T (Parsial) 68
Tabel 4. 18 Hasil Uji F (Simultan) 69

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Rentang Skala 40
Rumus 3. 2 Uji Validitas 41
Rumus 3. 3 Cronbach Alpha 43
Rumus 3. 4 Regresi Linear Berganda 46
Rumus 3. 5 T Hitung 48
Rumus 3. 6 Uji F 48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen dalam perusahaan terdiri atas perencanaan, pengorganisasian serta pengawasan yang memiliki tujuan untuk menentukan cara manajemen dapat berkembang dengan baik serta mencapai tingkat keuntungan yang telah ditetapkan oleh perusahaan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan juga sumber-sumber lainnya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam pengelolaan manajemen perusahaan. Sumber daya manusia yang aktif dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan tertentu, namun sebaliknya sumber daya manusia yang tidak aktif dan kinerja yang buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Setiap perusahaan harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya untuk menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam menjaga ksejahteraan perusahaan. Karyawan sebagai salah satu asset perusahaan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan agar termotivasi dalam bekerja. Hal itu sangat penting karena kelangsungan dan pencapaian tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada hal-hal yang bersifat material ataupun teknologi yang dikembangkan, tetapi juga tergantung pada karyawan yang ada.

Motivasi merupakan keinginan dalam diri seorang karyawan yang menyebabkan karyawan tersebut bertindak lebih baik untuk mencapai tujuan tertentu (S.P,Hasibuan, 2013). Motivasi diartikan sebagai suatu cara dalam mendorong gairah kerja karyawan agar mereka mau bekerja keras dengan menggerakkan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap karyawan pasti akan mengharapkan balas jasa berupa penghargaan atau reward yang sebanding dengan pekerjaan dan jabatannya namun banyak perusahaan besar terkadang hanya mementingkan keuntungan perusahaan saja tanpa memikirkan karyawannya, hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga motivasi dalam diri karyawan berkurang. Motivasi yang baik akan menciptakan lingkungan yang baik pula, karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman dan memuaskan bagi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan dan nyaman pada karyawan guna mencapai tujuan yang telah tetapkan oleh perusahaan (A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015). Untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman, perusahaan sekiranya mulai melakukan pembenahan ruang kerja seperti pencahayaan pada ruang bekerja, penempatan peralatan kerja, kebisingan pada ruang bekerja, dan kenyamanan yang nantinya dapat meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan kerja karyawan.

Kondisi kerja yang diatur dengan baik akan meningkatkan kinerja karyawan yang baik pula, contohnya seperti penyimpanan dokumen-dokumen penting yang mengharuskan perusahaan menyediakan beberapa ruangan arsip beserta lemari arsipnya agar dapat menyusun dokumen atau berkas secara rapi dan bersih sehingga memudahkan karyawan dalam mencari berkas atau dokumen yang diperlukan. Selain itu pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, peralatan kerja seperti komputer, printer, dan mesin-mesin lainnya harus lebih di optimalkan sehingga tidak menghambat pekerjaan karyawan dalam bekerja. Jadi dalam suatu perusahaan motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Kinerja dalam suatu perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan kewajibannya. Hasil yang dicapai oleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang diberikan diartikan sebagai kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (S.P,Hasibuan, 2013). Kinerja yang kuantitas dan kualitasnya menurun merupakan kinerja yang hanya mencapai tujuan perusahaan namun tidak sesuai dengan standar perusahaan.

PT Poetra Jaya Sukses Mandiri merupakan bentuk perusahaan Perdagangan Umum dan Jasa Kontraktor yang meliputi perdagangan gas dan minyak pelumas sedangkan jasa kontraktor meliputi perencanaan, pelaksana dan pengawasan konstruksi beserta fasilitas-fasilitasnya yang dipersiapkan secara profesional dengan didukung banyak tenaga ahli dari berbagai disiplin ilmu yang mampu menghasilkan kualitas terbaik dan maksimal. PT Poetra Jaya Sukses Mandiri berdiri pada tanggal 15 Januari 2007 yang berpusat di Kabupaten Sumedang. PT Poetra Jaya Sukses Mandiri kini sudah memiliki beberapa cabang perusahaan salah satunya di Kota Batam yang berada di Komplek Pertokoan Citra Kota Mas Blok A2 No. 12 Teluk Tering Batam Center. Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing perusahaan maka dibutuhkan banyak sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan motivsai yang tinggi dalam bekerja. Saat ini PT Poetra Jaya Sukses Mandiri telah bergabung menjadi salah satu subcon kontraktor dari Perusahaan Gas Negara (PGN) yang memiliki 130 karyawan. Berikut tabel data karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri:

Tabel 1. 1 Data Karyawan PT Poetra Jaya Sukes Mandiri Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Personalia/HRD	1
2	Kepala Keuangan	1
3	*Accounting*	2
4	Supervisor Lapangan	10
5	Petugas SDM	5
6	Petugas HSE & Pengembangan	5
7	*Purchasing & Office Manager*	10
8	*Tax Officer*	5
9	*Project Officer*	18
10	*Marketing*	8
11	*Quality Control (QC)*	5
12	*Logistic*	2
13	Pekerja Lapangan	28
14	Administrasi	4
15	*Resepcionist*	1
16	*Helper*	20
17	*Driver*	4
18	*Cleaning Service*	1
Total		**130**

Sumber: PT Poetra Jaya Sukses Mandiri, (2019)

Dalam meningkatkan semangat dan motivasi karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri pihak personalia/HRD selalu mengutus beberapa orang karyawannya untuk mengikuti pelatihan dan training yang sering diadakan oleh berbagai instansi, baik dari instansi yang ada di Batam maupun instansi yang ada di luar Batam. Berikut data pelatihan dan *training* karyawan pada PT Poetra Jaya Sukses Mandiri dalam 3 tahun terakhir:

Tabel 1. 2 Data Pelatihan dan Training Karyawan Tahun 2017 sampai 2019

No	Pelatihan & Training	Tempat	Waktu Pelaksanaan	Quota	JML Peserta
1	*Welding Prosedure Specification Design*	Batam	17-23 April 2017	50	30
2	Ahli K3 Umum	Batam	12 -17 Desember 2017	50	45
3	Pembinaan & Sertifikasi K3 Konstruksi	Batam	23-25 Maret 2018	50	45
4	*Quality Control Circle (QCC)*	Medan	3-5 Mei 2018	45	30
5	Pelatihan K3 Umum	Batam	20-25 Juli 2018	55	10
6	Pelatihan & Pengembangan MSDM	Jakarta	14-19 Januari 2019	25	15
7	*Value Analysis Value Engineering (VAVE)*	Batam	11-15 Maret 2019	40	25
8	Ahli K3 Konstruksi	Batam	8-13 Juli 2019	40	20

Sumber: PT Poetra Jaya Sukses Mandiri, (2019)

Berdasarkan tabel data di atas dapat dilihat bahwa dari 130 karyawan masih terdapat karyawan yang kurang termotivasi dan minat untuk mengikuti kegiatan pelatihan dan *training,* sehingga hanya sebagian yang termotivasi dan berminat menghadiri kegiatan tersebut. Tujuan perusahaan memilih karyawannya mengikuti kegiatan tersebut untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam pekerjaannya agar hasil yang dicapai menjadi lebih baik dari sebelumnya. Akan tetapi apabila karyawan itu sendiri kurang memiliki motivasi dan juga semangat untuk mengikuti kegiatan tersebut maka kemampuan karyawan menjadi kurang berkembang sehingga kinerja yang dicapai juga kurang optimal. Hal seperti ini akan sangat merugikan dan membuat malu perusahaannya sendiri karena dari sekian banyak

karyawan hanya sedikit yang menghadiri pelatihan dan *training* tersebut, maka dari itu motivasi karyawan yang tinggi terhadap kinerjanya sangat dibutuhkan guna untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan yang kompeten. Selain motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Poetra Jaya Sukses Mandiri, lingkungan tempat bekerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut survey yang telah dilakukan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri bahwa lingkungan kerja masih kurang nyaman dari segi penyimpanan berkas dan dokumen. Hal ini dikarenakan lemari penyimpanan berkas dan dokumen tidak tersusun dengan rapi atau berantakan, lemari yang tersedia juga terbatas sehingga karyawan yang ingin mencari berkas dan dokumen merasa kesulitan dan menghabiskan waktu yang cukup lama hanya untuk mencari dokumen yang diperlukan tersebut. Selain dari segi penyimpanan berkas, pencahayaan dan kebisingan di lingkungan kerja yang sangat mengganggu pekerjaan karyawan. Pencahayaan di setiap ruangan karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri masih redup, karena lampu yang digunakan adalah lampu yang memiliki watt rendah akibatnya banyak karyawan yang mengantuk saat bekerja. Kemudian kebisingan juga sering menjadi masalah yang mengganggu kinerja karyawan yang bagian *departemen office*, dikarenakan lokasi perusahaan dekat dengan keramaian. Lingkungan kerja yang seperti ini sangat bepengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga pencapaian target dalam bekerja menurun. Berikut tabel Data laporan kegiatan tugas pokok departemen bagian sumber daya manusia PT Poetra Jaya Sukses Mandiri:

Tabel 1. 3 Laporan Kinerja PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Tahun 2019

No	Periode	Target		
		Kuantitas/Output	Kualitas/Mutu	Actual
1	Januari	1 Laporan	100%	95%
2	Februari	1 Laporan	100%	93%
3	Maret	1 Laporan	100%	90%
4	April	1 Laporan	100%	88%
5	Mei	1 Laporan	100%	85%
6	Juni	1 Laporan	100%	85%
7	Juli	1 Laporan	100%	80%
8	Agustus	1 Laporan	100%	75%
9	September	1 Laporan	100%	70%

Sumber: PT Poetra Jaya Sukses Mandiri, (2019)

Dari tabel laporan diatas terlihat bahwa hasil kinerja karyawan dalam membina dan mengkoordinasi kegiatan sumber daya manusia semakin menurun dilihat selama periode Januari 2019 sampai dengan September 2019. Bedasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Maka saya tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri Di Kota Batam".**

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam latar belakang masalah yang telah dijelaskan, peneliti mengidentifikasi masalah yang terjadi sesuai berikut:

1. Terdapat karyawan yang masih kurang termotivasi untuk mengikuti pelatihan dan *training*

2. Lingkungan kerja yang kurang nyaman dari segi penempatan berkas dan dokumen dikarenakan lemari arsip yang kurang rapi dan terbatas sehingga mempersulit karyawan dalam mencari berkas.
3. Pencahayaan disetiap ruangan masih redup mengakibatkan karyawan banyak yang mengantuk saat bekerja.
4. Kebisingan yang sering mengganggu kinerja karyawan karena lokasinya dekat dengan keramaian.
5. Karyawan yang bekerja tidak sesuai target sehingga terjadinya penurunan kinerja.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini sesuai dengan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan tambahan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi masukan untuk perusahaan dalam mengatasi permasalahan yang akan terjadi, terutama berhubungan dengan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pihak-pihak berikut

1. Peneliti

   Menambah dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri dalam menerapkan wawasan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

2. Bagi Perusahaan

   Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam PT Poetra Jaya Sukses Mandiri, khususnya mengenai motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

3. Bagi Universitas Putera Batam

   Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat dijadikan bahan pendukung untuk penelitian yang relevan dan dapat memberikan informasi teoritis dan empiris kepada pihak-pihak yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Keberhasilan dalam mengelola perusahaan ditentukan oleh kegiatan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut. Perusahaan mesti memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengelola dan menjalankan alur perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan harus mempersiapkan karyawan yang baik untuk dipekerjakan, mulai dari proses rekruitmen sampai karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut.

Motivasi adalah kecenderungan untuk menuruti keinginan, dimulai dengan keinginan diri sendiri, dan modifikasi dikatakan memuaskan motif (Mangkunegara, 2015:93). Menurut (Muchlas & Hariyanto, 2012: 62) motivasi adalah keinginan individu untuk berjuang dan berusaha mencapai tingkat yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sinungan, 2014: 135) motivasi adalah sikap mental manusia yang memberikan energi atau dorongan pada perilaku untuk memenuhi suatu kebutuhan, kepuasan ketika keinginan dating dari diri sendiri. Motivasi berkembang dengan menyadari tujuan tertentu. Menurut (Amirullah, 2015: 193) Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri terhadap lingkungannya. Sedangkan dalam kaitannya dengan lingkungan kerja motivasi kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang

berhubungan dengan lingkungan kerja. Dengan dorongan yang dimiliki seseorang akan menghasilkan suatu tujuan yang ingin dicapai.

Menurut (Riniwati, 2016: 89) motivasi merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menunjukkan adanya sejumlah dorongan, keinginan, kebutuhan dan kekuatan. Oleh karena itu ketika perusahaan seang membangkitkan motivasi para karyawan, berarti perusahaan sedang melakukan sesuatu untuk memberikan kepuasan pada motif, kebutuhan dan keinginan para karyawan. Menurut (Wibowo, 2011: 379) motivasi ialah suatu dorongan terhadap proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika motivasi seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Motivasi merupakan suatu pemberian momentum yang menciptakan kegembiraan seseorang untuk keinginan dalam bekerjasama dan bekerja secara efektif dan untuk mengintegrasikan semua upayanya dalam mencapai kekuatan dan kepuasan (Hasibuan, 2016: 142).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Motivasi yang ada didalam diri seorang karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan itu sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Sunyoto, 2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong kegairahan dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

2.1.1.3 Jenis-Jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut (Hasibuan, 2013: 150) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya manajer harus memotivasi karyawan dengan memberi reward kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima hadiah.

2. Motivasi Negatif

Motivasi negative berarti bahwa manajer memotivasi bawahan dengan standar hukuman mereka sendiri. Dengan dorongan negatif ini bersemangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang itu dapat menimbulkan hal yang tidak baik.

2.1.1.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut (Sunyoto, 2013: 13-17) faktor-faktor motivasi sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada tugas yang lebih baik yang telah diberikan kepadanya, baik dari sudut pandang tanggung jawab yang lebih berat, kecakapan yang lebih baik, dan tambahan upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pengembangan karier seseorang merupakan pencapaian dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepercayaan kepadanya. Tanpa pekerjaan yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk menyarankan bahwa agar atasan mempromosikan ke posisi yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab mengembangkan profesi ada ditangan masing- masing karyawan. Semua pihak seperti pemimpin langsung, kepala/atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian departemen rekruitmen, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembankan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan cara memberi suatu penghargaan kepada seorang karyawan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing- masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam

perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.1.5 Indikator Motivasi

Menurut (Afandi, 2018: 29) indikator-indikator motivasi kerja terbagi menjadi 5 indikator, yaitu :

1. Balas jasa

Balas jasa merupakan imbalan yang diberikan kepada seseorang atas jerih payah yang telah dilakukannya. Balas jasa dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk misalnya dalam bentuk pemberian gaji atau upah, uang kelebihan jam kerja (lembur), uang makan, uang transport, uang pengganti sewa rumah, pakaian dinas, rumah dinas dan dalam bentuk lain yang dapat dinikmati oleh karyawan tersebut.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja untuk perusahaan yang merupakan tempat kerja bagi karyawan, dan tempat kerja yang nyaman dan baik bagi pekerja dapat membantu dalam melakukan aktivitas karyawan dengan benar dan optimal.

3. Fasilitas kerja

Perusahaan harus menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan. Misalnya tempat ibadah, jaminan kesehatan, jaminan hari tua, dan juga lainnya. Jika perusahaan mampu menyediakan fasilitas ini, perusahaan akan dapat meningkatkan rasa peduli dan kebahagiaan karyawan, sehingga rasa peduli dan kegembiraan dalam bekerja juga meningkat.

4. Prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi kerja untuk tiap-tiap orang tidak sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan ini terletak pada diri sendiri maupun luar individu.

5. Pengakuan dari atasan

Pemimpin dan karyawannya menyerupai garis vertikal, yang berarti memiliki kekuatan yang lebih tinggi dan memiliki kekuatan untuk mengendalikan bawahannya. Akan tetapi situasi bukanlah sesuatu yang membatasi hubungan baik antara pemimpin dengan karyawannya. Untuk membuat para staf nyaman maka pemimpin harus besikap ramah dan siap membantu ketika karyawan megalami kesulitan dalam kondisi apa pun.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Panjaitan, 2017) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting yang ada pada sekitar pekerja dan tentunya dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. (Azhari, 2012: 82) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitaran karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan oleh perusahaan.

Menurut (Harahap, 2013: 19) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja adalah

keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan sekitar tempat bekerja, baik dalam bekerja perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2014:2).

Tohari (2012:126) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Menurut Sihombing (2014:134) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia, baik fisik maupun non fisik di dalam suatu organisasi. Nitimisento (2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang ada dalam struktur atau proses kegiatan suatu perusahaan yang mencerminkan rasa puas terhadap pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian cita-cita yang diinginkan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan segala tugas yang telah dibebankan kepadanya baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.1.2.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

1. Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik yang (*physical working envoirement).*

Seluruh keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu ligkungan dapat dibagi menjadi 2 (dua) kategori:

a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya.

b. Lingkungan perantara/sarana atau umum seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota dan lain-lain. Lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Suasana kerja/lingkungan non-fisik *(non-physical working envoirement).*

Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesame rekan kerja ataupun hubugan dengan bawahan.

2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Apriani, 2011) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

a. Pewarnaan

b. Penerangan

c. Udara

d. Suara bising

e. Ruang gerak

f. Keamanan

g. Kebersihan

2. Faktor lingkungan kerja non fisik
   a. Struktur kerja
   b. Tanggung jawab kerja
   c. Perhatian dan dukungan pemimpin
   d. Kerja sama antar kelompok
   e. Kelancaran komunikasi

Sedangkan menurut (Suharyanto, Nugraha, & Permana, 2014) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a. Rencana Ruang Kerja

   Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

   Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

   Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy and Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Kerja Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruh dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan.

d. Perubahan – Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012: 44) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/ pencahayaan

Cahaya atau penerangan sangat berperan penting bagi pekerja dalam menjalankan tugasnya, dimana cahaya dapat berguna sebagai keselamatan dan juga kelancaran dalam bekerja, dengan begitu perusahaan harus memperhatikan lebih bagaimana situasi penerangan cahaya yang ada didalam ruangan kerja, baik itu tingkat kesilauan ataupun warna lampu yang digunakan.

2. Sirkulasi udara

Udara yang segar sangat dibutuhkan semua makhluk hidup guna untuk kelangsungan proses metabolisme. Dengan begitu hendaknya disekitar ruangan terdapat tanaman yang dapat membantu terciptanya udara yang segar. Dikarenakan tanaman sebagai makhluk hidup yang menghasilkan oksigen yang baik untuk manusia.

3. Kebisingan

Keadaan bising di suatu ruangan adalah hal yang tidak di kehendaki banyak orang, dikarenakan bunyi yang bising dapat mengganggu pendengaran seseorang. Apalagi bagi para pekerja yang langsung berhadapan dengan orang banyak pasti

tidak menginginkan kebisingan diruangannya, karena akan menyebabkan konsentrasi karyawan terganggu dan berdampak terhadap kinerjanya.

4. Bau tidak sedap

Bau dianggap sebagai pencemaran, karena dengan adanya bau dapat menggangu kosentrasi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Bau secara tidak langsung mempengaruhi pada kepekaan penciuman. Salah satu cara yang ampuh adalah, gunakan AC atau air condition serta pewangi ruangan untuk dapat menghilangkan bau-bauan yang menggangu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Keamanan juga menjadi hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, salah satunya untuk dapat menjaga keamanan di tempat kerja, kita dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan. Dengan begitu keamanan dapat dikendalikan oleh satpam, pekerja juga merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang memiliki keterkaitan hubungan organisasi yang strategis, kepuasan konsumen, dan memberikan kontibusi tentang pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut serta menjelaskan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.Tentunya setiap perusahaan pasti ingin memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kinerja yang di maksud secara langsung dapat mempengaruhi seberapa banyak karyawan dapat memberikan

kontribusi yang maksimal kepada organisasi, yang meliputi kehadiran di tempat kerja dan sikap yang kooperatif (Hanafi & Yohana, 2017a).

Menurut (Meithiana, 2017: 82) kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Seseorang yang menghasilkan barang atau jasa yang bagus dapat diartikan bahwa seseorang tersebut mempunyai kinerja yang tinggi. Sedangkan seseorang yang menghasilkan barang dengan kualitas yang jelek dapat diartikan bahwa seseorang tersebut memiliki kinerja yang kurang baik.

Menurut (Torang, 2014: 74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2012: 124) kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja.

Menurut (Amir, 2015: 5) kinerja karyawan adalah perilaku yang ditampilkan oleh seseorang yang ada kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen, organisasi dan dilaksankan sesuai dengan potensi yang dimilikinya dengan tujuan dapat mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan tujuan perusahaan dan kepuasan konsumen. Secara garis besar dapat di

jelaskan bahwa kinerja hasil yang dicapai oleh pekerja, tentang apa yang mereka kerjakan dan bagaimana cara mereka mengerjakannya (Wibowo, 2013:7).

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil atau output seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan berdasarkan ketentuan yang telah di tetapkan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan bermanfaat untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Pengambilan keputusan merupakan salah satu yang dilakukan dalam penilaian kinerja karyawan yang berguna untuk melakukan promosi pekerjaan, permberhentian serta penetapan kebijakan seleksi dan penempatan karyawan. Tujuan penilaian kinerja karyawan juga sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan serta menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

Kinerja karyawan juga dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik serta mengukur sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya. Selain itu dengan adanya kinerja, perusahaan dapat menyesuaikan tujuan organisasi

dengan tujuan tim dan individu, dengan cara memperbaiki hasil kerja, memberikan motivasi para pekerja, meningkatkan komitmen dan juga memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan (Wibowo, 2013:10).

2.1.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil dari suatu penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat sekali bagi perencanaan kebijakan-kebijakan disuatu organisasi. Kebijakan di organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Adapun secara terperinci manfat penilaian kinerja bagi organisasi yang dikemukakan oleh (Sulistiyani & Rosidah, 2018:328) adalah :

a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
b. Perbaikan kinerja.
c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Meithiana, 2017: 57) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas

   Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi seorang karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan serta kesempurnaan tugas yang telah diberikan terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang di selesaikan.

3. Pengetahuan

   Merupakan tingkat kemampuan karyawan dalam memahami hal–hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Keandalan

   Merupakan tingkat kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.

5. Kerjasama

   Melihat bagaimana karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini ditampilkan agar dapat menjadi suatu referensi dan perbandingan untuk penelitian ini. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sama. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agung Budianto, Yonathan Pongtuluran, Syahruddin Y tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Etika Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ajabar, Resi Marina tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Prabumuli. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan bahwa motivasi kerja berpegaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Negeri 1 Prabumulih.

Penelitian yang dilakukan oleh Yunan Surono, Nur Ainun tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan didapatkan kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deni Sulistiawam, Sukisno S. Riadi dan Siti Maria pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Suhepi dan Tantri Yanuar Rahmat Syah tahun 2018 yang berjudul *The Influence of Training Design, Individual Characteristics, and Work Environment On Training Transfer and Its Impact on Employee's Performance* menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yulinda dan Rozzyana pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadp kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dinie Anisa Triastuti pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai menjelaskan bahwa lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

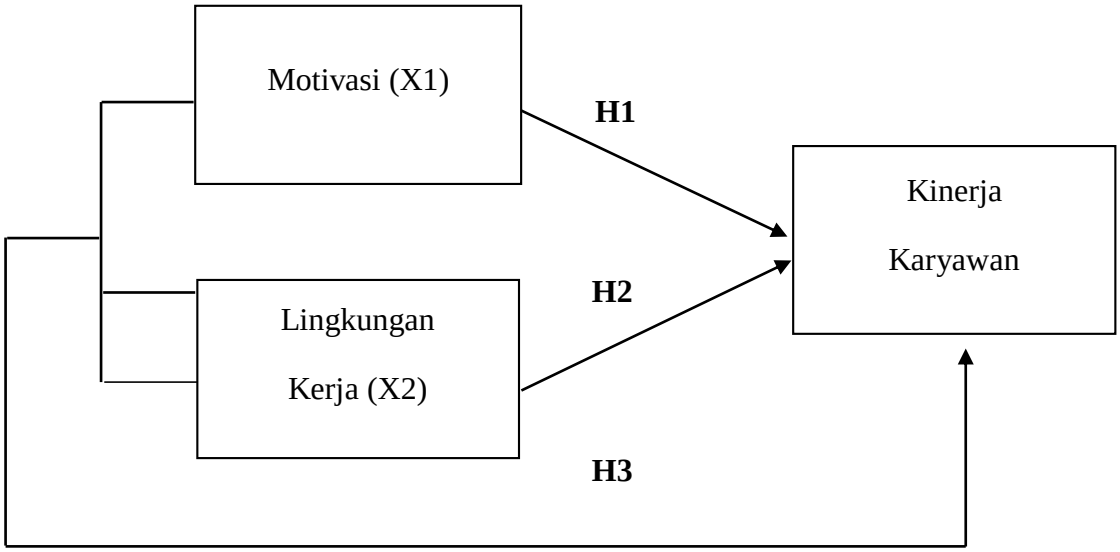
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Dwilaksono, Hanafi, Corry Yohana pada tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI *Life Insurance*, menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BNI *Life Insurance.*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi tahun 2019 yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember menjelaskan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ita Yelly dan Hikmah tahun 2017 yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Transcal Suntech International. Hasil penelitian ini

menjelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Transcal Suntech International.

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2019)

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang kedudukannya belum sekuat proposisi atau dalil. Sesuai dengan variabel – variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalan penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

H3 : Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif didefenisikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang berguna untuk penelitian populasi dan juga sampel yang telah ditetapkan oleh peneliti (Sugiyono, 2014: 37). Adapun pengumpulan data yang dimaksud menggunakan instrument penelitian dimana analisis datanya bersifat kuantitatif ataupun statistik yang tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif yang diterapkan pada metode kuantitatif, yaitu model penelitian yang dilakukan dengan terlebih dahulu mengumpulkan informasi yang diperlukan dan kemudian memproses dan menganalisis untuk merangkum atau memahami kondisi atau masalah, yang tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri di kota Batam (Sugiyono, 2014:37)

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 59) definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional yang dibuat dapat berbentuk definisi operasional yang diukur (*meansured*), atapun definisi

operasional *ekspertimental*. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.2.1 Variabel Independen (Bebas)

Menurut (Sugiyono, 2014:39) variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent, sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

3.2.1.1 Motivasi

Menurut (Wibowo, 2011: 379) motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Semakin tinggi motivasi karyawan dalam berkerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Sebaliknya jika motivasi seorang karyawan rendah maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut.

Menurut (Afandi, 2018: 29) indikator - indikator motivasi kerja terbagi menjadi 5 indikator, yaitu :

1. Balas Jasa
2. Kondisi kerja
3. Fasilitas kerja
4. Prestasi kerja
5. Pengakuan dari atasan

3.2.1.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Sunyoto, 2012:43) bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen penting yang ada pada sekitar pekerja dan tentunya dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Menurut (Sunyoto, 2012:44) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

3.2.2 Variabel Dependen (Terikat)

Menurut (Sugiyono, 2014:39) variabel terikat merupakan variabel yang sangat mempengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variiabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.2.2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang memiliki hubungan yang sangat erat dengan tujuan perusahaan dan kepuasan konsumen. Secara garis besar dapat di jelaskan bahwa kinerja hasil yang dicapai oleh pekerja, tentang apa yang mereka kerjakan dan bagaimana cara mereka mengerjakannya (Wibowo, 2013:7).

Menurut (Meithiana, 2017: 57) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pengetahuan
4. Keandalan
5. Kerjasama

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Mendorong serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi.	a. Balas Jasa b. Kondisi kerja c. Fasilitas kerja d. Prestasi kerja e. Pengakuan dari atasan	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Suatu kondisi yang ada ditempat kerja yang meliputi ruang, pencahayaan, dan gangguan diruang kerja yang secara langsung dapat mempengaruhi pekerjaan.	a. Penerangan b. Sirkulasi c. Kebisingan d. Bau tidak sedap e. keamanan	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Pekerjaan yang menghasilkan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Pengetahuan d. Keandalan e. Kerjasama	Likert

Sumber : (Afandi,2018:29), (Sunyoto, 2012:44) dan (Meithiana, 2017:57)

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, namun dapat membahas seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subjek atau objek yang akan diteliti. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Poetra Jaya Sukses Mandiri yaitu sebanyak 130 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2012:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel dimana semua anggota yang ada diperusahaan tersebut ataupun populasinya digunakan sebagai sampel, dan biasanya sampel ini kerap kali disebut dengan sensus, dimana seluruh anggota perusahaan dijadikan sampel penelitiian (Sugiyono, 2014:85). Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri sebanyak 130 orang, maka peneliti memutuskan untuk menggunakan teknik *sampling* jenuh, dimana seluruh karyawan PT Poetra Jaya Sukses Mandiri dijadikan sebagai sampel.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner, teknik pengumpulan data yang memberikan responden dengan serangkaian pertanyaan atau informasi tertulis. Dalam pengukuran, setiap responden ditanya pendapatnya tentang pertanyaan atau pernyataan, penilaian skala dari 1 sampai 5. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Data adalah kumpulan informasi yang dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut. Dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Tabel 3. 2 Skala Likert

PERNYATAAN	Kode	SKOR
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2012: 94)

3.4.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai aturan (Sanusi, 2017: 106). Pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder.

1. Data Primer

   Sumber primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. (Sugiyono, 2012: 139). Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu karyawan yang bekerja di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

2. Data Sekunder

   Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari karya tulis, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Adapun alat pengumpulan data untuk penelitian ini sebagai berikut (Sugiyono, 2012: 141):

   a. Kuesioner

      Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi suatu pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan diisi. Metode ini dilakukan dengan memberikan sejumlah pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2012: 137). Pertanyaan dalam angket berpedoman pada indikator-indikator variabel, pengerjaannya dengan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan kepada responden yaitu karyawan yang bekerja di PT Poetra Jaya Sukses Mandiri.

b. Studi Pustaka

Penulis melakukan metode ini dengan mempelajari dan mengumpulkan hasil pengutipan literatur buku-buku serta data tertulis yang berhubungan dengan penulisan meliputi teori yang berkaitan dengan kualitas pelayanan, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian untuk jadikan sebagai landasan teori untuk pembahasan selanjutnya.

3.5. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data dari sampel yang mewakili populasi, langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data didalam penulisan skripsi ini diolah dengan bantuan program peranti lunak SPSS versi 25 (*Statistical Package fo Social Sciences*).

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2014:147) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah dikumpulkan sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat digunakan menggunakan statistic deskriptif maupun inferensial.

Dalam penelitian ini analisis data digunakan berdasarkan deskripsi hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT Poetra Jaya Sukses

Mandiri, hasilnya akan diproses menggunakan statistik deskripstif untuk mengekstraksi data dari responden. Adapun rumus untuk menghitung rentang skala adalah :

$$RS = \frac{n\,(m - 1)}{m}$$

Rumus 3. 1 Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2011: 164)

Keterangan:

n = jumlah sampel

m = jumlah alternatif jawaban tiap item

RS = rentang skala

Hal yang dilakukan terlebih dahulu dalam mencari rentang skala menentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel responden berjumlah 130 orang dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 orang.

$$RS = \frac{130\ (5\text{-}1)}{5}$$

$$RS = \frac{130\ (4)}{5}$$

$$RS = 104$$

Dari hasil perhitungan rentang skala diatas hasil yang di dapatkan yaitu :

Tabel 3. 3 Rentang Skala Penelitian

Nomor	Rentang Skala	Kriteria
1	130-234	Sangat Tidak Setuju
2	235-338	Tidak Setuju
3	339-478	Netral
4	479-618	Setuju
5	619-758	Sangat Setuju

Sumber: Peneliti, 2019

3.5.2. Uji Kualitas Data

Sebelum menganalisis dan menginterprestasikan terlebih dahulu harus dilakukan uji kualitas data yang terbagi menjadi 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, sebagai berikut:

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel yaitu memiliki instrumen penelitian yang valid dan reliabel. Suatu *instrument* yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid memiliki validitas rendah. Uji validitas adalah alat yang ditentukan oleh korelasi dan menerima skor dari setiap item atau urutan dengan skor total (Sanusi, 2017: 136).

Uji validitas dilakukan unutk mengetahui tingkat ketepatan instrumen yang digunakan pada penelitian. Valid atau tidaknya suatu instrument dapat diketahui dengan cara mencari nilai r tabel dan r hasil dengan program SPSS. Kemudian nilai r hasil dibandingkan dengan r tabel. Jika r hasil positif dan r hasil > r tabel maka dapat dikatakan hasil tersebut valid, sedangkan jika r hasil < r tabel maka dapat dikatakan hasilnya tidak valid. Uji validitas dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan korelasi.

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2}}$$

Rumus 3. 2 Uji Validitas

Sumber : (Sugiyono, 2012: 183)

Keterangan:

R*xy* = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang korelasikan

X = skor tiap item

Y = skor total item

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0.05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam tabel :

Tabel 3. 4 Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1.000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : (Agung, 2012: 36)

3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas menurut (Ghozali, 2016:47) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua

kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur sama. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner dapat diandalkan, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak berbeda jauh).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[+\frac{\sum\sigma_b{}^2}{\sigma_1{}^2}\right]$$

Rumus 3. 3 *Cronbach Alpha*

Sumber : (Sugiyono, 2014: 140)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum\sigma_b{}^2$ = jumlah varian pada butir

$\sigma_1{}^2$ = varian total

Pengujian reliabilitas ini akan dilakukan dengan uji statistik yang dinyatakan dengan koefisien *Cronbach Alpha* digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya berbentuk uraiaan atau berbentuk skala 1-3, 1-5. Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha*-nya lebih besar dari 0,6.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat analisis regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian perlu dilakukan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji korelasi, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016:154). Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (uji K-S), uji histogram dan uji *normal probability (p-plot)* dengan bantuan program komputer SPSS. Dalam menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov,* suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asympotic Significant* lebih dari 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah :

a. Apabila probabilitas nilai 2 uji *Kolmogorov-Smirnov* tidak signifikan < 0,05 secara statistik maka Ho ditolak, yang berarti data berdistribusi tidak normal.
b. Apabila probabilitas nilai 2 auji *Kolmogorov-Smirnov* signifikan > 0,05 secara statistik maka Ho diterima, yang berarti data berdistribusi normal.

Uji normalitas dapat dilihat dengan grafik histogram. Jika kurva pada grafik histogram menyerupai lonceng (*bell-shapes curve)* maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memiliki distribusi normal. Pada uji *nomal probability (p-plot),* jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji ini dilakukan sebagai syarat digunakannya analisis regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2016:103). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari

nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah:

a. Jika nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut baik.
b. Jika nilai *tolerance* di bawah 0,1 dan nilai VIF di atas 10 maka terjadi masalah multikolinieritas dan artinya model regresi tersebut tidak baik.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variandari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2016:134).

Beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas, yaitu melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID, dan deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Dasar analisis heterokedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut (Ghozali, 2013: 108).

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Wibowo, 2012:126) analisis regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.Persamaan regresi dengan linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ **Rumus 3. 4** Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan :

Y = Nilai perusahaan

a = Konstanta

b_1-b_3 = Koefisien regresi variabel independen

X_1 = Motivasi

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kinerja Karyawan

e = *Error*

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (*Adjusted* R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Sanusi, 2014:136). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan

variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkanuntuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Tabel 3. 5 Pedoman Memberikan Interpretasi terhadap Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,00	Sangat Kuat

Sumber: Peneliti, 2019

Nilai koefisien determinasi adalah antar nol dan satu. Bila R=0 berarti diantara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) tidak ada hubungannya, sedangkan bila R=1 berarti antara variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependen) mempunyai hubungan kuat. Dalam penelitian ini, untuk mengolah data digunakan alat bantu SPSS (Statistical Package for Social Science).

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Statistik T (T-test)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen(Ghozali, 2016:97). Dalam pengolahan data menggunakan program komputer SPSS, pengaruh secara individual ditunjukkan dari nilai signifikan uji t. jika nilai signifikan uji t < 0,05 maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara individual masing-masing variabel.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 5 T Hitung

Sumber: (Sugiyono, 2012: 366)

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Penjelasan dalam pengambilan keputusan pada pengujian ini ialah (Wibowo, 2012: 133):

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 , maka H_0 ditolak H_1 diterima, jadi variabel *independen* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05 , maka H_0 diterima H_1 ditolak, jadi variabel *independen* (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).

3.5.5.2 Uji Statistik F (F-test)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel dependen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sanusi, 2011: 243). Dalam menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1.Jika sig > α (0,05), maka H0 diterima H1 ditolak

2.Jika sig < α (0,05), maka H0 ditolak H1 diterima.

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)(n-k-1)}$$

Rumus 3. 6 Uji F

Sumber: (Sanusi, 2011: 244)

Keterangan:

F : *F hitung* yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

R_2 : Koefisien determinasi

n : Jumlah sampel

k : Jumlah variabel bebas

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah PT Poetra Jaya Sukses Mandiri yang beralamat di Komplek Pertokoan Citra Kota Mas Blok A2 No.12, Teluk Tering, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal pelaksanaan penelitian dilakukan dalam 8 (delapan) tahapan kegiatan dan disesuaikan dalam waktu 14 minggu. Rincian proses penyusunan penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan													
		Okt 2019	Nov 2019				Des 2019		Jan 2020			Feb 2020			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan judul dan objek penelitian														
2	Pengajuan Bab I														
3	Pengajuan Bab II														
4	Pengajuan Bab III														
5	Pengolahan data														
6	Pengajuan Bab IV														
7	Pengajuan Bab V														
8	Pengumpulan Skripsi														