

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
TUBINDO TBK**

SKRIPSI



**Oleh :
Tika Fitriana sari
170910391**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
TUBINDO TBK**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Tika Fitriana sari
170910391**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Tika Fitriana sari
Npm : 170910391
Falkutas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul :

“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo TBK”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah Skripsi ini tak terdapat karya ilmiah ataupun pendapat yang sudah di tulis ataupun di terbitkan oleh pihak lain, kecuali yang di kutip di dalam naskah ini dan di sebutkan didalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Skripsi ini bisa di buktikan terdapat unsur PLAGIASI. Saya bersedia naskah Skripsi ini di gugurkan dan gelar yang saya peroleh di batalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan yang berlaku.

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

Batam, 26 juli 2022



Tika Fitriana Sari

170910391

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CITRA
TUBINDO TBK**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Tika Fitriana sari
170910391**

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

Batam, 26 Juli 2022



**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**



ABSTRAK

PT Citra Tubindo Tbk mendirikan usahanya di bidang perdagangan dan industri, serta menyediakan jasa di bidang minyak & gas bumi serta pertambangan. Tujuannya didalam penelitiannya ini untuk mengkaji serta mengukur motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan berperanan penting didalam meraih tujuannya suatu perusahaan. Bagi perusahaan, karyawan merupakan aspek yang cukup penting sebab karyawan tidak bisa di gantikan dengan teknologi. Penelitiannya ini dilaksanakan di PT Citra Tubindo TBK, sampelnya sebanyak 100 orang dengan menerapkan sampel jenuh. Metode analisa datanya menerapkan beberapa pengujian, diantaranya uji kualitas, uji asumsi klasik, uji pengaruh serta uji hipotesis dengan bantuan SPSS 25. Dari penelitiannya ini menyatakan motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dengan perolehan signifikansinya $0,001 < 0,5$ serta t hitungunya $3,338 > t$ tabelnya $1,978$. Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan dengan signifikansinya $0,000 < 0,5$ serta t hitungunya $6,465 > t$ tabelnya $1,978$. Hasil penelitiannya menyatakan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan pada kinerja karyawan dengan F hitungunya $27,212 > f$ tabelnya $3,07$ dan signifikannya $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The company PT Citra Tubindo Tbk is engaged in trade and industry, providing services in the oil & gas and mining industries. The goal of this studies is to examining and measuring the motivations and work environment on employee performance. Employee had a big role in determined the progres and goal of a companies. For companies, employee was important factors because employee can not be replace by technologies. This research was conducted at PT Citra Tubindo TBK, the sample used was 100 people using a saturated sample. The analytical method used is data qualities test, classical assumption test, influence test and hypothesis test with the help of SPSS version 25. From this studies, it shows that motivation (X1) has a significant positive effect on employee performance where the significance is $0.001 < 0.5$ and t count $3.338 > t$ table 1.978 . The work environment (X2) has a significant effect on employee performance where the significance is $0.000 < 0.5$ and the t count is $6.465 > t$ table is 1.978 . The results showed that motivation and work environment has a significant effect simultaneously on employee performance and the results were F count $(27.212) > f$ table (3.07) and the significance was $0.000 < 0.05$.

Keywords : Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang sudah melimpahkan seluruh rahmat serta karunia-Nya, hingga penulis bisa menuntaskan Skripsi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk” Skripsi ini menjadi salah satu syarat penyelesaian program studi strata satu (S1) Prodi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis sadar Skripsi ini masih terdapat kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritik serta saran penulis terima dengan senang hati. Dengan beragam keterbatasan yang ada, penulis sadar Skripsi ini tak akan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari seluruh pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih pada:

1. Dr. Nur Elfi Husada, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Puetra Batam;
2. Dr. Michael Jibrael Rorong, S. T., M.I.Kom, selaku Plt. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom.,M.SI. selaku Ketua program Studi Manajemen;
4. Ibu Hikmah, S.E ., M.Si selaku Dosen Pembimbing Skripsi;
5. Pimpinan dan Staff Universitas Putera Batam; dan
6. Pimpinan dan para Staf Bursa Efek Indonesia Kantor Perwakilan Batam yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian;
7. Keluarga Besar Bapak, Mama, Kakak dan Abang yang selalu memberi dukungan serta cinta kepada penulis
8. Muhammad dael onasis selaku kekasih penelitian yang memberi dukungan motivasi, moral, serta doa pada peneliti
9. Semua teman-teman seperjuangan di Univeritas Putera Batam Semoga Allah S.W.T. membalas kebaikan serta selalu memberikan hidayat serta taufik-Nya, Aamiin.

Batam, 26 juli 2022



Tika Fitriana Sari



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan	7
1.6. Manfaat Penelitian.....	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Kajian Teori	9
2.1.1. Motivasi	9
2.1.2. Lingkungan Kerja	12
2.1.3. Kinerja Karyawan.....	14
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.3 Kerangka Pemikiran	19
2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	19
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	20
2.4 Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Jenis Penelitian.....	22
3.2 Sifat Penelitian	22
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	23
3.3.1. Lokasi Penelitian	23
3.3.2. Periode Penelitian.....	23
3.4 Populasi dan Sampel.....	23
3.4.1. Populasi.....	23
3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel.....	24
3.4.3. Teknik Sampling	24

	Halaman
3.5 Sumber Data.....	24
3.5.1. Data Primer	24
3.5.2. Data Sekunder	25
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	24
3.7. Definisi Operasioanal Variabel	26
3.8. Metode Analisis Data	26
3.8.1. Analisis Deskriptif.....	26
3.8.2. Uji Kualitas Data	27
3.8.3. Uji Asumsi Klasik	27
3.8.4. Uji Pengaruh	28
3.9 Uji hipotesis	29
3.9.1 Uji Parsial (T).....	29
3.9.2 Uji Simultan (F)	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	31
4.2. Deskriptif Karakteristik Responden	32
4.3. Deskriptif Jawaban Responden	34
4.4. Analisis Data.....	37
4.5. Pengujian Hipotesis	43
4.6 Pembahasan	44
4.7. Implikasi Hasil Penelitian.....	45
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	47
5.1. Simpulan	47
5.2. Saran	47

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

1. Pendukung Penelitian
2. Daftar Riwayat Hidup
3. Surat Izin Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	20
Gambar 4.1 Umum Objek Penelitian	31
Gambar 4.2 Logo Perusahaan	31
Gambar 4.3 Diagram Nomal P-Plot Of Regression Standardized Residual.....	39
Gambar 4.4 Histogram Regression Standardized Residual	40

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Citra Tubindo Tbk.....	3
Tabel 1.2 Tabel Data Kinerja Karyawan PT Citra Tubindo Tbk 2021-2022	4
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Likert	25
Tabel 3.3 Operasional Variabel	26
Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Usia.....	33
Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Status	33
Tabel 4.4 Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	34
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	34
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Motivasi (X1).....	35
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)	35
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)	37
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	37
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	38
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas.....	38
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas	39
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	40
Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	41
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	41
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	42
Tabel 4.18 Hasil Uji T	43
Tabel 4.19 Hasil Uji F	44



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Karyawan yang mempunyai kehandalan menjadi sumber yang dibutuhkan dimasa kini. Tiap perusahaan selalu berharap karyawannya yang sanggup berkerja seefektif dan seefisien mungkin sebab tujuannya sebuah perusahaan bisa tercapai. Karyawan menjadi faktor yang cukup terpusat bagi perusahaan. Sebuah perusahaan didirikan berdasar beragam visi demi kepentingan bersama dan didalam melaksanakan misinya di kelola dan di urus oleh karyawan. Jadi, karyawan menjadi faktor paling strategis didalam seluruh kegiatannya pada suatu perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi faktor yang menggerakkan dan yang menentukan jalannya sebuah organisasi didalam meraih keberhasilannya ataupun tujuannya.

Menurut (Tangkawarouw et al., 2019) Karyawan yang baik tentunya bisa membantu perusahaan didalam mencapai tujuannya yang sudah di rencanakan, makanya perusahaan perlu memberikan arahan yang jelas pada karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerjanya mencakup fasilitasnya yang bisa membantu karyawannya didalam menyelesaikan tugasnya. Kualitas karyawan didalam perusahaan begitu penting, sebab didalam mencapai tujuannya seperti memaksimalkan penjualannya serta memperluas wilayah bisa di lakukan oleh karyawannya.

Kinerja Karyawan menjadi hasil dari pikiran dan tenaganya seorang karyawan atas pekerjaannya yang di lakukannya, bisa berwujud, di lihat, di hitung

jumlahnya, namun didalam banyak hal hasilnya yang merupakan hasil dari pikiran serta tenaga tidak bisa di hitung dan di lihat, seperti ide didalam memecahkan permasalahan, inovasinya baru sebuah produk, bisa juga digunakan didalam menenrukan atas prosedural bekerja yang lebih efisien (Nuraldy, 2020). Sebuah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Motivasi yakni sebuah kemauan yang muncul didalam dirinya seseorang sebab diinspirasi, disemangati, dan didorong didalam melangsungkan aktivitasnya dengan hati yang ikhlas, perasaan senang, serta penuh kesungguhan hingga hasilnya bisa mendapatkan sesuatu yang terbaik dan berkualitas (Farisi et al., 2020).

Sebuah perusahaannya didalam memaksimalkan kinerja karyawannya memperhatikan lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yakni sebuah hal yang tersedia disekitaran karyawannya yang sanggup memerikan rasa nyaman ataupun sebaliknya. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik jika membawa dampak yang positif serta rasa kenyamanan pada karyawan (Zayd & Habiburahman, 2022). Tujuan yang di lakukan perusahaan di Batam PT Citra Tubindo Tbk ini mendalami usahanya di bidang perdagangan dan industri, penyediaan jasanya di bidang minyak & gas bumi serta pertambangan. Didalam meraih tujuannya, perusahaan terus melangsungkan usahanya misalnya dengan memerikan pelayanan, melakukan perbaikan pada peralatan dan perlengkapan didalam mendukung industrinya. PT Citra Tubindo Tbk mempekerjakan 100 karyawan yang bekerja di bidangnya. Berikut jumlah karyawannya PT Citra Tubindo Tbk.

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan PT Citra Tubindo Tbk

Jabatan	Jumlah (Orang)
Direktur Utama	1
Direktur Operasi	1
Manajer Sumber Daya Manusia	1
Manajer Pemeliharaan & Layanan Teknis	4
Manajer Industri	3
Manajer QHSE	3
Manajer Laboratorium Metalurgi & CDEC	4
Manajer Rantai Pasokan	3
Manajer Pipa Jalur	5
Manajer Produksi	5
Manajer VPA	4
Manajer HSE	12
NDT Specialis	4
Manajer QA	1
Manajer Stok & Layanan	4
Manajer Logistik	6
Manajer <i>Heat Treatmeant</i>	5
Manajer <i>Pipe & Offline</i>	4
Manajer <i>Coupling</i>	1
Manajer <i>Accessories</i>	2
Manajer <i>Threading & Methead</i>	2
Admin Produksi & Supervisor	4
<i>Asisten Engineer</i>	2
<i>Engineer</i>	1
Teknisi	18
TOTAL	100

Sumber : HRD PT Citra Tubindo Tbk, 2022

Dari sejumlah defenisi motivasi dan lingkungan kerja dari para ahli terdapat permasalahan motivasi dan lingkungan kerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk yaitu naikknya beban kerja yang melampaui waktu yang tersedia serta sistem pendukungnya yang terbatas, kurangnya kewenangan didalam menentukan keputusan sedangkan tanggungjawab yang harus di pikul begitu besar, imbalannya yang kurang memadai ataupun tidak sepadan dengan beban kerjanya yang di berikan, mendelegasikan pekerjaan yang tidak adil serta fleksibel hingga

menyebabkan isolasi sosial diantara karyawan, dan terjadinya diskriminasi yang dilihat dari caranya didalam menilai tiap karyawannya yang tidak berdasar pada kompetensinya, melainkan penilaian subjektif dari atasannya. Permasalahan dalam lingkungan kerja karyawan, yaitu atasan yang tidak kompeten dapat menyebabkan kinerja yang buruk dan menurunkan produktivitas akibatnya lingkungan kinerja menjadi tidak kondusif, mendapat penilaian kinerja yang buruk dan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan posisinya yang di lamar. Berikut di lampirkan jufa tabel kinerja karyawannya pada PT Citra Tubindo Tbk.

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan PT Citra Tubindo Tbk 2021-2022

No	Indikator Kinerja	Tercapai	Tidak Tercapai	Presentasi Tercapai (%)
1.	Patuh	73	57	53
2.	Inisiatif	78	52	60
3.	Kualitas Bekerja	80	50	64
4.	Ketrampilan Teknis	82	48	67
5.	Kerjasama	71	59	50
6.	Hubungan Bekerja	74	56	54
7.	Tepat Waktu	70	60	49
8.	Motivasi	72	58	51
9.	Tanggungjawab	76	54	57
10.	Integritas	75	55	56
		Rata-Rata		56

Sumber : HRD PT Citra Tubindo Tbk, 2021-2022

Dari keseluruhan aspek menunjukkan dari 53% diperoleh aspek kepatuhan, 60% diperoleh aspek inisiatif, 64% diperoleh aspek kualitas kerja, 67% diperoleh aspek keterampilan teknis, 50% diperoleh aspek kerja sama, 54% diperoleh aspek hubungan kerja, 49% diperoleh aspek ketepatan waktu, 51% diperoleh aspek motivasi kerja, 57% diperoleh aspek tanggung jawab, dan 56% diperoleh aspek integritas. dengan rata-ratanya 56%, terlihat motivasi kerja terendah dengan 51% dengan di katakan didalam mencapai kinerjanya dinyatakan belum terpenuhi dengan baik. Berdasar permasalahan diatas, penelitiya terdorong mengambil judul penelitiannya terkait **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Tubindo Tbk”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Sejumlah permasalahan yang sudah dijabarkan, berikut diidentifikasi permasalahan nya yakni:

1. Sulitnya beban kerja yang melampaui kemampuan waktu yang ada serta sistemnya yang terbatas.
2. Minimnya kewenangan didalam menentukan keputusan sedangkan tanggungjawab yang perlu di pikul begitu besar.
3. Pendelegasian kerja yang tak adil serta fleksibel hingga menyebabkan isolasi sosial diantara karyawan.
4. Atasan yang tidak kompeten dapat menyebabkan kinerja yang buruk,menurunkan produktivitas akibatnya lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

5. Data kinerja karyawan yang dicapai belum maksimal.
6. Pekerjaan yang tak sesuai dengan posisi yang dilamar.

1.3. Batasan Masalah

Adanya sejumlah pembatasan didalam permasalahan ini yang di sampaikan yakni:

1. Fokus variabelnya yang digunakan yakni motivasi dan lingkungan kerja.
2. Populasinya yang digunakan yakni karyawan PT Citra Tubindo Tbk sebanyak 100 karyawan.
3. Periode penelitiannya ini berlangsung dari bulan April - September 2022.

1.4. Rumusan Masalah

Sejalan dengan permasalahannya yang telah di identifikasikan dan di batasi, sejumlah rumusan permasalahan didalam penelitiannya yakni :

1. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk?

1.5. Tujuan Penelitian

Beberapa tujuannya dari penelitian yakni :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritisnya, supaya bisa di gunakan dan di pakai sebagai sumber masukan serta sesuatu hal yang membantu perusahaan didalam mempertimbangkan keputusannya, hingga perusahaannya lebih memerhatikan motivasi pada karyawannya didalam perusahaan serta mempertahankan lingkungan kerjanya supaya kinerja karyawannya terus meningkat.

1.6.2. Manfaat Praktis

Penelitiannya ini dapat di jadikan acuan serta panduannya didalam mencapai tujuannya bersama serta berguna:

1. Bagi Perusahaan

PT Citra Tubindo Tbk bisa lebih mudah melakukan pengevaluasian dan perbaikan atas produktivitas karyawannya yang prioritasnya terletak pada

motivasi dan lingkungan kerja didalam menjaga dan memaksimalkan kinerja karyawannya.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Bisa di gunakan dan di jadikan bahan referensial didalam penelitiannya yang berikutnya, khususnya terkait judul yang di telaah didalam penelitiannya ini.

3. Bagi peneliti

Didalam memperluas wawasannya terkait pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk.

4. Bagi Peneliti Berikutnya

Menyediakan penggambaran dan informasinya yang lebih luas terkait variabel yang berkaitan didalam penelitiannya ini.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1. Pengertian Motivasi

Menurut (Bahri, 2018 : 45), Motivasi ialah suatu hal yang menggerakkan seseorang. Motivasi mendorong seseorang untuk mewujudkan perilaku tertentu. Perilaku tertentu dimaksud adalah sikap yang membawa kinerjanya yang terbaik bagi perusahaan. Motivasi berkaitan dengan kegiatan yang terkait usahanya seseorang yang di berikan kekuatan, di arahkan, serta berkelanjutan demi mencapai tujuannya.

Motivasi ialah kegiatan yang menimbulkan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya. Intensitas menampilkan kerasnya seseorang mengupayakan sesuatu namun intensitasnya yang tinggi tak dimungkinkan mengarah pada hasilnya yang memperoleh kinerja terbaik, kecuali usahanya di lakukan kearah yang memperhitungkan organisasi (Nuraldy, 2020). Motivasi ialah rangkaian sikap serta nilai yang memengaruhi seseorang didalam meraih hal yang spesifik sejalan dengan tujuannya (Zakiah & Dwiridotjahjono, 2021).

Sejalan dengan definisi yang telah dijabarkan, di simpulkan dengan penyediaan motivasi didalam perusahaan berperanan cukup penting sebab motivasi mendorong didalam bekerja lebih keras dengan memerikan seluruh

kemampuannya dan keterampilannya yang di miliki demi terwujudnya tujuan sebuah perusahaan. Motivasi seorang karyawan yang baik pada perusahaannya akan memaksimalkan kualitas kinerjanya.

2.1.1.2. Faktor Motivasi

Adapun beberapa faktor motivasi (Farisi et al., 2020) yakni:

1. **Kebutuhan hidup**

Kebutuhannya yang memengaruhi hidup, mencakup sandang, pangan, dan papan. Keinginannya didalam memenuhi kebutuhannya ini memotivasi seseorang untuk lebih giat bekerja.

2. **Kebutuhan masa depan**

Kebutuhannya ini akan memperoleh masa depannya yang cerah hingga terciptanya perasaan tenang dan optimisme.

3. **Kebutuhan harga diri**

Kebutuhannya ini mencakup penghargaan atas dirinya serta penghargaan atas prestasinya.

4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja**

Kebutuhannya atas prestasinya disaat bekerja yang di capai dengan memakai dan memaksimalan seluruh kemampuannya, ketrampilan serta bakatnya seoptimal mungkin didalam meraih prestasinya disaat bekerja hingga memperoleh hasil yang begitu memuaskan.

2.1.1.3. Indikator Motivasi

Terdapat 6 indikator motivasi, yaitu adalah : (Arianto & Kurniawan, 2020)

1. Gaji

Gaji bisa berbentuk balasan atas jasanya yang di berikan pada karyawan atas jasanya dan hasil kerjanya secara teratur.

2. Prestasi

Prestasi didalam berperilaku yang mengutamakan tugasnya sebagai bukti atas usahanya yang sudah di raih.

3. Pimpinan

Didalam perusahaan, pimpinannya berperan sangat penting didalam kemajuan perusahaannya sebab pimpinannya ini yang bertugas menentukan keputusan, merencanakan serta menentukan tujuannya sebuah perusahaan.

4. Promosi

Dengan adanya promosi karyawan merasakan adanya kepercayaan dan pengakuan terkait kemampuannya dan bisa menduduki jabatan yang lebih tinggi.

5. Resiko

Resiko bisa di artikan sebagai keadaan atas ketidak pastian yang terjadi berupa keadaannya yang tak di kehendaki yang bisa mendatangkan kerugian.

6. Persahabatan/Relasi

Adanya relasi bisa mendatangkan dukungan, dan kenyamanan hingga terjalinnya relasi ialah sebuah hal yang berharga.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah semua alat kerja yang tersedia disekitar karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya (Sembiring, 2020). Seluruh hal yang terkait dengannya yang bisa menyebabkan perusahaan mempertahankan usahanya dimanapun berada.

Lingkungan kerja dengan peralatan yang tersedia pada perusahaan yang bisa di gunakan didalam memaksimalkan kinerjanya seterusnya (Hakim & Alfiyah, 2021).

Menurut (Bahri, 2018 : 40) seluruh hal yang ada disekitaran karyawannya yang bisa memengaruhi dirinya didalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan fisiknya yang nyaman tentunya berpengaruh pada kinerja karyawannya.

Dari beberapa pendapat ahli peneliti bisa menyimpulkan lingkungan kerja ialah seluruh hal berbentuk fisik yang ada disekitaran tempat kerja yang memengaruhi karyawannya.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Ada 2 jenis lingkungan kerja menurut (Bahri, 2018 : 42) ialah :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi lingkungan fisik tempat kerja, keamanan, mutu kehidupan kerja karyawan. Pencahayaan, suara dan getaran, temperatur ruangan, serta mutu udara merupakan faktor lingkungan fisik yang berada dibawah kendali organisasi.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik berupa keseluruhan keadaan yang terkait dengan hubungan pekerjaan, yang tak bisa diabaikan. Perusahaan diharapkan bisa menampilkan keadaan yang mendukung kerjasama diantara karyawan yang berstatus jabatan yang sama didalam sebuah perusahaan.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja (Sembiring, 2020) ialah :

1. Hubungan Karyawan

Jika hubungan sesama karyawan dinilai harmonis. Tentunya akan menyebabkan meningkatnya motivasi didalam diri karyawannya.

2. Tingkat kebisingan

Lingkungan kerjanya yang tak bisa memberikan ketenangan tentunya bisa mendatangkan pengaruhnya yang mengganggu karyawan disaat bekerja. Bagi karyawannya, rasa tenang disaat bekerja itu begitu membantunya didalam menyelesaikan pekerjaannya bahkan bisa memaksimalkan produktivitasnya.

3. Peraturan kerja

Adanya aturan pekerjaan yang baik serta jelas bisa mendatangkan pengaruhnya yang baik pula atas kinerja karyawannya didalam mengembangkan karirnya di perusahaan. Dengan adanya aturan, membuat karyawannya merasa di tuntut menyelesaikan pekerjaannya dan lebih merasa termotivasi untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin.

4. Penerangan

Penerangan bukan hanya terkait listrik, namun juga penerangan dari sumber cahaya paling besar di bumi yakni matahari. Karyawan membutuhkan penerangan yang cukup di dalam bekerja, terutama bidang pekerjaan yang menuntut harus teliti. Di dalam menghemat biaya, penerangan diharapkan dengan sinar matahari yang maksimal.

5. Sirkulasi udara

Adanya udara yang bertukar dengan menyediakan ventilasi yang cukup lebar khususnya bagi ruangnya yang suhunya cukup panas. Perusahaan yang merasakan udaranya kurang, bisa melakukan sejumlah cara misalnya dengan penyediaan ventilasi, memasang kipas angin ataupun AC serta *humidifier*.

6. Keamanan

Lingkungan yang dirasa aman tentunya menyebabkan rasa tenang dan damai, yang bisa melahirkan motivasi di saat bekerja. Keamanannya yang dimaksud yakni keamanan atas barang milik pribadi.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah gambaran terkait tingkatan tercapainya pelaksanaan sebuah kegiatan yang ingin mewujudkan tujuannya yang sudah di rencanakan sebelumnya (Tangkawarouw et al., 2019).

Menurut (Bahri, 2018 : 13) Keterampilan seorang karyawan tidak cukup efektif didalam menyelesaikan sebuah pekerjaan tanpa memahami dengan jelas terkait hal yang ingin di kerjakan. Kinerja di tampilkan oleh tiap orang sebagai prestasinya didalam bekerja yang di hasilkan karyawan sejalan dengan tanggung jawabnya didalam perusahaan.

Kinerja mencakup kuantitasnya ataupun kualitasnya dari hasil bekerja didalam perusahaan yang mana telah menyelesaikan tugasnya yang sudah di tetapkan perusahaan (Tangkawarouw et al., 2019).

Berdasarkan pemahaman terkait kinerja karyawan, di simpulkan kinerja karyawan ialah sebuah hasil yang diperoleh setelah kerja yang di capai katyawan setelah menyelesaikan tugasnya yang di berikan padanya yang di dasarkan atas keahlian. Sejumlah faktor yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya diantaranya dengan memerikan motivasinya serta penyediaan lingkungan kerjanya yang nyaman serta kondusif. Itu semua dilakukann demi semata-mata memaksimalkan kinerja karyawannya.

2.1.3.2. Faktor Kinerja Karyawan

Faktor kinerja karyawannya, (Farisi et al., 2020) yakni :

1. Efektif dan efesien, jika sebuah tujuannya bisa dicapai, Maka bisa dikatakan bahwa kegiatannya tersebut berjalan efektif.
2. Otoritas, ialah sifatnya dari hasil setelah saling berkomunikasi ataupun perintah yang ada didalam sebuah organisasinya yang formal, yang di terima anggota organisasinya lalu disampaikan pada anggotanya yang lain.

2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan (Manikottama et al., 2019) ialah:

1. Kualitas Kerja

Hal ini yang menyebabkan perusahaan saling bersaing untuk meningkatkan kualitasnya, baik kualitas didalam meningkatkan karyawannya maupun kualitas produknya.

2. Ketepatan Waktu

Hal ini menjadi faktor penting didalam menyajikan informasi yang saling berkaitan. Informasi akan bermanfaat jika di sampaikan tepat waktu pada didalam mengambil keputusan.

3. Inisiatif

Hal ini mencakup besaran tanggung jawab dan kebebasan dari tiap anggota perusahaan.

4. Kemampuan

Kemampuan yang ada didalam diri tiap manusia juga disebut dengan potensi. Potensi yang tersedia didalam diri manusia umumnya bisa di asah.

5. Komunikasi

Komunikasi sebagai sarana menyampaikan atau menukarkan informasi dari pengirim pada penerima, baik dengan cara lisan ataupun tertulis, maupun memakai alat komunikasi.

2.2. Penelitian Terdahulu

Langkah yang di gunakan peneliti didalam menyelesaikan penelitiannya ini yakni dengan menambah teori, makanya peneliti mengutip beberapa penelitiannya yang terdahulu yang di gunakan untuk sumber referensi. Oleh sebab itu, ditampilkan penelitiannya yang terdahulu yang telah di teliti berikut:

Penelitian oleh (Tangkawarouw et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya bahwa Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerjanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Nuraldy, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya bajwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya (SINTA).

Penelitian oleh (Farisi et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Zayd & Habiburahman, 2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (SCHOOLAR).

Penelitian oleh (Islamiah et al., 2021) yang ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Lingkungan Kerja Dan Motivasi secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya (SCHOLAR).

Penelitian oleh (Hakim & Alfiah, 2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitiannya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Husain, 2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya berpengaruh positif dan signifikan diantara lingkungan kerja dan pengembangan karyawan terhadap kinerja karyawan (DOAJ).

Penelitian oleh (Manikottama et al., 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya berpengaruh positif dan signifikan diantara Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (DOAJ).

Penelitian oleh (Afif, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (SCHOLAR).

Penelitian oleh (Sembiring, 2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi dan Lingkungan Kerjanya secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (SINTA).

Penelitian oleh (Pasaribu & Siagian, 2019) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasilnya Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama–sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Jurnal Dosen).

2.3 Kerangka Pemikiran

Sesudah menelusuri dari keseluruhan teorinya yang mendukung didalam penelitiannya ini terkait motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Citra Tubindo Tbk. Didalam kerangka pemikirannya ini menyatakan tiap variabelnya berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. Berdasar penguraian yang sudah di jelaskan, kerangka pemikirannya bisa di simpulkan berikut :

2.3.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

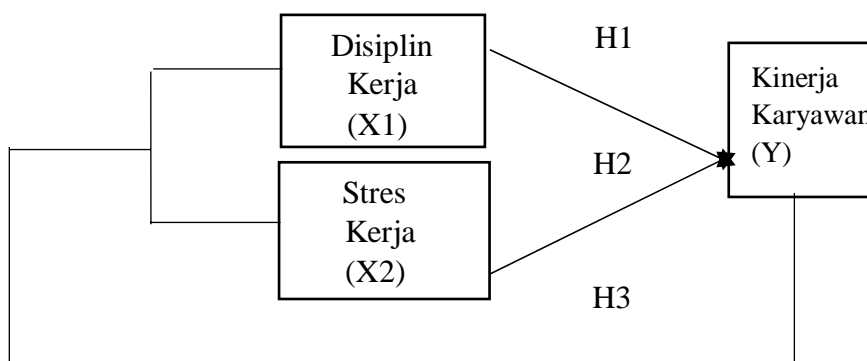
Umumnya tujuannya didalam memberikan motivasi didalam bekerja para karyawannya sebagai hal untuk menggerakkan karyawannya supaya bisa meraih tujuannya sejalan dengan apa yang sudah di rencanakan sebelumnya, Meningkatkan rasa semangat bekerja, disiplin, prestasi, tanggung jawab, produktivitas, efisien dan loyalitas karyawannya pada perusahaan (Sembiring, 2020).

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja ialah keseluruhan elemen yang ada di luar batas organisasinya, yang berpotensi memengaruhi sebagian ataupun seluruh organisasinya. Lingkungannya didalam bekerja ini berwujud fisik yang ada disekitara tempat hekerja yang bisa memengaruhi karyawannya (Husain, 2020).

2.3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ialah hal yang mendorong serta mengakibatkan karyawannya rela mengerahkan kemampuannya didalam menuntaskan pekerjaannya. Lingkungan kerja menjadi sebuah keadaan dari tempatnya bekerja yang tersedia disekitaran karyawannya yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya. Kinerja menjadi hasil yang di dapatkan setelah bekerja yang di capai karyawannya didalam menyelesaikan tugasnya sejalan dengan tanggungjawab yang di limpahkan padanya. Kinerja karyawannya bisa meningkat jika perusahaannya bisa memberikan imbal jasa yang layak yang bisa memotivasi karyawannya bekerja lebih maksimal lagi (Sembiring, 2020).



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Berdasar kerangka pemikirannya diatas, hipotesisna yang di tetapkan didalam penelitiannya ini ialah:

H1: Motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan di PT Citra Tubindo Tbk.

H3 : Motivasi serta Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan secara parsial di PT Citra Tubindo Tbk.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis didalam penelitiannya ini ialah kuantitatif, yang berkaitan dengan angka dan seluruh halnya bisa di ukur didalam menyelidiki permasalahan dan hubungan yang ada didalamnya (Nizamuddin et al., 2021 : 34). Jenis penelitiannya ini memakai *descriptive research*, yang mengupayakan didalam menampilkan keadaan dari variabelnya yang teridentifikasi (Nizamuddin et al., 2021 : 36).

3.2. Sifat Penelitian

Didalam penelitiannya ini ialah tergolong kedalam penelitiannya yang sifatnya replikasi atas bertambahnya variabel, indikatornya, objeknya, dan alat analisisnya yang telah di gunakan penelitiannya. Di lihat dari sifatnya, penelitiannya ini ialah penelitian deskriptif, yang berarti penelitiannya yang menyatakan objeknya tertentu serta menjabarkan hal yang berkaitan dengan ciri khusus populasinya tertentu dibidang tertentu secermat mungkin. Penelitiannya ini bersifat deskriptif sebab menjelaskan sesuatu objeknya didalam menentukan kesimpulannya secara umum (Riyanto & Hatmawan, 2020 : 6).

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

Penelitiannya yang di lakukan di PT Citra Tubindo Tbk yang berlokasi di Jl. Hang Kesturi I Nomor 2, Kawasan Industri Terpadu Kabil, Kota Batam.

3.3.2. Periode Penelitian

Waktu penelitiannya ini di lakukan dibulan Maret sampai pada Agustus 2022.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Identifikasian Masalah	■													
Studi Pustaka		■	■	■										
Metode Penelitian					■	■								
Pengumpulan dan Pengolahan Data							■	■	■	■	■			
Penyusunan Laporan											■	■		
Simpulan dan Saran													■	■

Sumber: Peneliti, 2022

3.4. Populasi dan sampel

3.4.1. Populasi

Populasinya pada penelitiannya berdasar banyaknya jumlah karyawannya yang bekerja di PT Citra Tubindo Tbk yakni 100 orang.

3.4.2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel menjadi bagian populasi. Bila populasinya banyak dan peneliti tak memungkinkan melakukan penelitian menyeluruh pada populasinya, maka peneliti dapat menentukan sampelnya dari populasinya itu. Tekniknya ialah menentukan semua karyawan PT Citra Tubindo Tbk yang berjumlah 100 karyawan untuk dijadikan sampel.

3.4.3. Teknik Sampling

Penelitiannya ini menerapkan teknik sampel jenuh yang membuat semua populasinya untuk di jadikan sampel (Sugiono, 2016: 81). Jadi sampelnya yakni seluruh karyawan PT Citra Tubindo Tbk yang berjumlah 100 karyawan (Nizamuddin et al., 2021 : 198).

3.5. Sumber Data

Sumber datanya yang di gunakan ini mengambil data primer dan sekunder (Afif, 2019)

3.5.1. Data Primer

Sumber datanya yang langsung menampilkan datanya pada peneliti. Mengumpulkan datanya bisa dengan cara melakukan pendistribusia kuosioner dengan memberikan daftar pernyataan yang diedarkan kepada responden yaitu kepada pihaknya yang terkait dengan penelitiannya ini.

3.5.2. Data Sekunder

Data sekunder di peroleh dengan menerapkan langkah membaca, menelaah dan memahami dengan bantuan media lainnya yang berasal dari literaturataupun buku. Data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan mencakup struktur organisasinya serta penggambaran umum perusahaannya.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode didalam mengumpulkan datanya dilakukan dengan langkah penyebaran kuisisioner pada karyawannya PT Citra Tubindo TBK. Kuisisionernya ini berisikan pernyataan terkait Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bravo Engineering Batam. Perangkat untuk mengolah data penelitian ini adalah *SPPS 25*. Supaya memenuhi kriteria analisis kuantitatif dikarenakan itu jawaban responden diperhitungkan dengan menggunakan skala (Farisi et al., 2020) berikut.

Tabel 3.2 Skala Likert

Simbol	Keterangan	Likert
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber : (Riyanto & Hatmawan, 2020 : 24)

3.7. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasar hipotesisnya dibagian sebelumnya, diidentifikasi variabel penelitiannya yakni motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas (*independent variable*). Sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Tabel 3.3 Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	Kegiatan yang menimbulkan intensitas, arah, serta usaha yang berkelanjutan pada seseorang yang ingin mencapai tujuannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Prestasi 3. Pimpinn 4. Promosi 5. Resiko 6. Persahabatan/ Relasi 	Likert
Lingkungan Kerja (X2)	Semua alat kerja yang tersedia disekitar karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawam 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Tingkatan tercapainya pelaksanaan sebuah kegiatan yang ingin mewujudkan tujuannya yang sudah di rencanakan sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Ketepatan waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Likert

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1. Analisis Deskriptif

Berupa tahapan statistika sebagai penggambaran yang jelas terkait datanya yang sudah didapati dengan cara pendeskripsian ataupun penggambaran datanya yang telah terkumpulkan dengan berbagai pengumpulan datanya dengan maksud

menyimpulkan. Dengan program SPSS 25, datanya yang telah dikumpul oleh peneliti dapat di uji didalam menelusuri pengaruh variabel bebasnya dan terikatnya (Sugiyono, 2019: 206).

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Saat uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui (Tangkawarouw et al., 2019).

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Digunakan didalam mengukur kuisisionernya, dari variabel konstruknya. Jika jawabannya atas pernyataannya mendapati nilai konstan sepanjang periode tertentu, maka kuisisionernya dinyatakan bisa di andalkan (Ghozali, 2018: 52). Uji statistik *Cronbach Alpha* dipakai didalam menyimpulkan reliabel atau tidaknya datanya. Didalam menelusuri variabelnya yang dianalisa dengan *Alpha Cronbach* ialah reliabelnya yang bisa di lihat dari kesimpulannya. Peneliti juga bisa mengamati perolehan determinannya yakni apabila > 0.6 maka disimpulkan reliabel.

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Penetapan pengujiannya memakai grafik histogram dan P-P Plot yang diamati dari penyebaran datanya yang ada disekitaran garis diagonalnya (Farisi et al., 2020). Analisa statitstika selanjutnya yakni Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pengujian K-S merumuskan:

1. Jika signifikasinya $> 0,05$ datanya terdistribusi normal.
2. Jika signifikasinya $< 0,05$ datanya terdistribusi tidak normal.

3.8.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi diantara variabel bebas (independen). Kriteria keputusannya ialah jika tolerance $> 0,10$ atau VIF < 10 maka tidak ada multikoleniaritas di antara variabel independen (Afif, 2019).

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuannya ialah menguji varians yang tidak sama didalam model regresinya ini. Modelnya dikatakan normal jika tidak bergejala heteroskedastisitas. Uji yang dipakai didala mengujikan heteroskedastisitas ialah *Park Gleyser* ataupun *Scatterplot* (Farisi et al., 2020). Uji ini memakai metode Glejser dengan kriteria jika signifikansinya $> 0,05$ mengartikan asumsi homokedastisitas tercukupi.

3.8.4. Uji Pengaruh

3.8.4.1. Analisis regreasi Linier Berganda

Tujuannya untuk mengetahui besaran pengaruhnya diantara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui pengaruh tiap variabel independennya yakni motivasi (X1), dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependennya yakni kinerja karyawan (Y). Analisa regresi linier bergandanya bisa di rumuskan berikut:

$$Y = b + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

b = Bilangan Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi

X₂ = Lingkungan Kerja

e = eror

3.8.4.2. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Analisa ini berkaitan didalam mencari tahu besar persentasenya dari pengaruh variabel bebasnya didalam model regresinya yang secara bersamaan memerikan pengaruhnya terhadap variabel terikatnya. Dinyatakan koefisiennya di tunjukan menampilkan jauhnya model yang ada bisa menjabarkan keadaan yang sesungguhnya (Husain, 2020).

3.9 Uji hipotesis

3.9.1 Uji Parsial (T)

Menurut (Afif, 2019) digunakan untuk mengujikan apakah tiap variabel bebasnya berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Cara yang di lakukan ialah:

1. Jika (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independennya secara parsial mempengaruhi variabel dependennya.
2. Jika (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independennya secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependennya.

3.9.2. Uji Simultan (F)

Uji F membuktikan keseluruhan variabel independennya didalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya atau tidak dengan membandingkan diantara F hitung dengan F tabel (Husain, 2020).

Penentuan keputusannya jika :

1. Sig $> 0,05$ atau F hitungnya $< F$ tabelnya maka Ho diterima.
2. Sig $< 0,05$ atau F hitungnya $> F$ tabelnya maka Ho ditolak.

