

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MAJESTY AUTO WORLD**

SKRIPSI



**Oleh
Asmanto
130910022**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MAJESTY AUTO WORLD**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Guna memperoleh gelar sarjana



Oleh
Asmanto
130910022

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 11 Februari 2017

Yang membuat pernyataan,



Asmanto

130910022

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT MAJESTY AUTO WORLD**

**Oleh
Asmanto
130910022**

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

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera dibawah ini**

Batam, 11 Februari 2017



**Asron Saputra, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut, oleh karena ini peneliti mengambil judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majesty Auto World. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 136 orang dan diambil sampel berjumlah 101 orang dengan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel adalah *simple random sampling*. Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner. Metode penelitian menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 3,837 dan nilai signifikan sebesar 0,000, Sedangkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,031 dan nilai signifikan 0,045 dan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan nilai f hitung senilai 12,415 dan nilai signifikan 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World dan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja.

ABSTRACT

The success of an organization is strongly influenced by the performance of its employees. Each company will always strive to improve the performance of employees in the hope of what the objectives of the company, because these researchers took the title Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance PT Majesty Auto World. The purpose of this study to determine the motivation and work environment affect the performance of employees of PT Majesty Auto World. The population in this study amounted to 136 people and taken sample of 101 people with slovin formula. The sampling technique is simple random sampling. The technique of collecting data by distributing questionnaires. The research method using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the influence of motivation on employee performance with the t value of 3.837 and the significant value of 0.000, while the influence of work environment on employee performance with the t value of 2.031 and a significant value 0.045 and the influence of motivation and work environment on the performance value f arithmetic worth 12.415 and significant value of 0.000. It can be concluded that partial motivation and work environment positive and significant effect on the performance of employees of PT Majesty Auto World and simultaneously motivation and work environment positive and significant effect on the performance of employees of PT Majesty Auto World.

Keywords: Motivation, Work Environment, and Performance

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Dr. Mohamad Gita Indrawan, S.T., M.M. selaku Wakil Rektor Universitas Putera Batam.
3. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Asron Saputra, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku ketua penguji sidang skripsi
6. Bapak Dairi Sapta Rindu Simanjuntak, S.Pd., M.Si. selaku anggota penguji sidang skripsi.
7. Ibu Hikmah, S.E., M.Si. selaku pembimbing akademik yang bersedia membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
8. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam

9. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat buat saya
10. Ibu Fransiska, S.Ak. yang telah memotivasi, mendorong, dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman yang senantiasa memberikan motivasi dan dorongan untuk tetap semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Harapan penulis Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan motivasi khususnya bagi penulis sendiri dan para pembaca pada umumnya. Semoga Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu.

Batam, 23 Maret 2017

Asmanto

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR RUMUS	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1.	Latar Belakang Masalah	1
1.2.	Identifikasi Masalah	5
1.3.	Pembatasan Masalah.....	6
1.4.	Perumusan Masalah	7
1.5.	Tujuan Penelitian	7
1.6.	Manfaat Penelitian	8
1.6.1	Manfaat Teoritis	8
1.6.2.	Manfaat Praktis.....	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1.	Teori Dasar	10
2.1.1.	Motivasi	10
2.1.1.1.	Definisi Motivasi	11
2.1.1.2.	Tujuan Motivasi.....	12
2.1.1.3.	Teori Motivasi	13
2.1.1.4.	Jenis Motivasi	17
2.1.1.5.	Proses Timbulnya Motivasi	18
2.1.1.6.	Indikator Motivasi	20
2.1.2.	Lingkungan Kerja	23
2.1.2.1.	Definisi Lingkungan Kerja	23
2.1.2.2.	Ruang Lingkup Lingkungan Kerja	24
2.1.2.3.	Indikator Lingkungan Kerja	24
2.1.3.	Kinerja	27
2.1.3.1.	Definisi Kinerja	27
2.1.3.2.	Pengukuran Kinerja	28
2.1.3.3.	Dimensi Kinerja.....	30
2.1.3.4.	Indikator Kinerja.....	31
2.1.4.	Hubungan Motivasi dengan Kinerja.....	32
2.1.5.	Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja.....	32

2.2.	Penelitian Terdahulu	33
2.3.	Kerangka Pemikiran	35
2.4.	Hipotesis	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian	37
3.2.	Operasional Variabel	37
3.3.	Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1.	Populasi	40
3.3.2.	Sampel	40
3.3.3.	Teknik Pengambilan Sampel	41
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	41
3.5.	Metode Analisis Data	43
3.5.1.	Analisis Deskriptif.....	43
3.5.2.	Uji Kualitas Data	44
3.5.2.1.	Uji Validitas Data	44
3.5.2.2.	Uji Realibilitas Data	45
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.1.	Uji Normalitas	47
3.5.3.2.	Uji Kolmogorov-Smirnov	47
3.5.3.3.	Uji Multikolinearitas	48
3.5.3.4.	Uji Heteroskedastisitas	48
3.5.4.	Uji Pengaruh	49
3.5.4.1.	Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
3.5.4.2.	Analisis Determinasi (R^2).....	50
3.5.5.	Uji Hipotesis	50
3.5.5.1.	Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	51
3.5.5.2.	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	51
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	52
3.6.1.	Lokasi	52
3.6.2.	Jadwal Penelitian	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden	53
4.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	53
4.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Status.....	54
4.1.3.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	54
4.1.4.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	55
4.1.5.	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	55
4.2.	Hasil Penelitian.....	56
4.2.1.	Analisis Deskriptif.....	56
4.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel	58
4.2.3.	Hasil Uji Kualitas Data.....	62
4.2.3.1.	Hasil Uji Validitas Data.....	62
4.2.3.2.	Hasil Uji Realibilitas Data.....	64
4.2.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	67

4.2.4.1.	Hasil Uji Normalitas	67
4.2.4.2.	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	69
4.2.4.3.	Hasil Uji Multikolinearitas	70
4.2.4.4.	Hasil Uji Heterokedastisitas	71
4.2.5.	Hasil Uji Pengaruh	72
4.2.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	72
4.2.5.2.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	75
4.2.6.	Hasil Uji Hipotesis	76
4.2.6.1.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	76
4.2.6.2.	Hasil Uji Simultan (Uji F)	77
4.3.	Pembahasan	79

BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Simpulan	82
5.2.	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA xii

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1. Tabel Indikator Variabel Motivasi, Lingkungan kerja dan Kinerja...	39
Tabel 3.2. Tabel Range Valliditas	44
Tabel 3.3. Jadwal Penelitian	52
Tabel 4.1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 4.2. Responden Berdasarkan Status	54
Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Usia.....	54
Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	55
Tabel 4.5. Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	56
Tabel 4.6. Statistik Deskriptif	57
Tabel 4.7. Kriteria Analisis Deskriptif	58
Tabel 4.8. Distribusi Jawaban Responden X1 Motivasi	59
Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden X2 Lingkungan	60
Tabel 4.10. Distribusi Jawaban Responden Y Kinerja.....	61
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Variabel X1 (Motivasi)	62
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	63
Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja).....	64
Tabel 4.14. Hasil Uji Realibilitas Variabel X1 (Motivasi)	65
Tabel 4.15. Hasil Uji Realibilitas Variabel X2 (Lingkungan Kerja).....	66
Tabel 4.16. Hasil Uji Realibilitas Variabel Y (Kinerja).....	66
Tabel 4.17. Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	69
Tabel 4.18. Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4.19. Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4.20. Hasil Koefisien Regresi.....	73
Tabel 4.21. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	75
Tabel 4.22. Hasil Uji t	76
Tabel 4.23. Hasil Uji F	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Proses Timbulnya Motivasi	19
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis	35
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas (Histogram).....	67
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	68
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas (ScatterPlot)	72

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1. Rumus Slovin.....	40
Rumus 3.2. Rumus Pearson Product Moment.....	45
Rumus 3.3. Rumus Aplha Cronbach	46
Rumus 3.4. Rumus Regresi Linier Berganda	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Penelitian Terdahulu
Lampiran II	Kuesioner Penelitian
Lampiran III	Data Responden
Lampiran IV	Analisis Deskriptif
Lampiran V	Uji Kualitas Data
Lampiran VI	Uji Asumsi Klasik
Lampiran VII	Uji Pengaruh
Lampiran VIII	Uji Hipotesis
Lampiran IX	Tabel r, t & f

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat mengatasi persaingan yang ketat dan tuntutan pelanggan yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial memiliki kemampuan dan keterampilan yang dapat menggerakkan jalannya roda perusahaan.

PT Majesty Auto World merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif pemegang merek ternama di Amerika Serikat yaitu mobil Chevrolet atau disingkat dengan Chevy. PT Majesty Auto World merupakan perusahaan yang memberikan kemungkinan dan kemudahan kepada masyarakat untuk membeli kendaraan atau mobil kepada konsumen dengan menawarkan cara kredit melalui Bank Mandiri dengan bunga yang ringan menjadi pilihan tepat bagi konsumen yang kurang mampu membeli kendaraan tersebut secara tunai/cash.

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting di dalam suatu perusahaan. Dapat berjalan lancar tidaknya sebuah perusahaan dilihat dari kinerja karyawan atau sumber daya manusianya. Tetapi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja karyawan atau sumber daya manusia ini tidaklah gampang, karena baik buruknya kinerja karyawan atau sumber daya manusia ditentukan juga oleh motivasi dan lingkungan di perusahaan tersebut, untuk itulah dalam

organisasi harus dilakukan perencanaan pengelolaan sumber daya manusia agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, masalah motivasi dan lingkungan kerja adalah hal yang mempengaruhinya.

Motivasi merupakan keadaan yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu guna mencapai tujuan. Menjaga motivasi karyawan itu sangatlah penting karena motivasi adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Orang tidak akan melakukan suatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi yang dapat menggerakannya.

Menurut Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi merupakan sebuah dorongan yang dapat meningkatkan semangat kerja individu supaya individu tersebut dapat melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.

Masalah motivasi pada perusahaan menjadi hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusianya. Salah satu masalah motivasi dalam perusahaan PT Majesty Auto World adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan seperti semangat kerja, pelatihan, pekerjaan yang menumpuk, dan sulit dalam pencapaian target penjualan yang tinggi sehingga kompensasi menjadi berkurang, pekerjaan yang tertunda dan terlambatnya masuk kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan tersebut menurun.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Masalah yang terjadi dalam perusahaan mengenai lingkungan kerjanya yaitu masalah kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, kebersihan, peralatan/perengkapan yang tidak memadai dan hubungan dengan rekan kerja yang kurang bekerja sama mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang dihadapi manajemen akan mengakibatkan meningkatnya kebutuhan akan motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman, yang dapat mengarahkan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja secara maksimal.

Permasalahan yang ditemukan pada perusahaan yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun adalah adanya kecenderungan dimana karyawan merasa tidak senang dengan atasan, sesama rekan kerja maupun bawahan sehingga terjadi pada kekecewaan pada karyawan yang ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang tidak kerja sama, tidak adanya semangat untuk bekerja yang mengakibatkan

penjualan menurun, suka menunda pekerjaannya dan datang terlambat ke tempat kerja, dan adanya pengaduan dan keluhan-keluhan dari karyawan lainnya.

Pada penelitian terdahulu disebutkan bahwa motivasi kerja pegawai merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai karena berperan sebagai pendorong utama setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kepegawaiannya sesuai ketentuan yang berlaku. Dan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh pegawai bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari pegawai itu sendiri (Susilaningsih, 2013:6 dalam Jurnal Novyanti, 2015).

Pada penelitian terdahulu Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Jurnal Sahlan, dkk 2015)

Kinerja karyawan PT Majesty Auto World perlu perbaikan agar dapat mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi sehingga karyawan menjadi bersemangat kerja dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan dan perbaikan lingkungan kerja dengan memperhatikan suasana kerja agar tetap terjaga, sehingga kenyamanan kerja karyawan dapat dipertahankan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu diperhatikan adalah menyangkut motivasi dan lingkungan kerja yaitu bagaimana cara meningkatkan motivasi dan lingkungan kerja diperusahaan tersebut agar dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majesty Auto World”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

- a) Motivasi dalam organisasi yang kurang, ini terbukti dari:
 1. Kurangnya pelatihan / training.
 2. Sering terlambat masuk kerja.

3. Kurangnya kompensasi dari perusahaan.
 4. Pekerjaan menjadi tertunda.
 5. Target penjualan yang tinggi dan susah untuk mencapainya.
 6. Gaji yang tidak sepadan dengan kerjaan / tugas-tugas yang diberikan.
- b) Lingkungan Kerja yang tidak menyenangkan, ini terbukti dari:
1. Kurangnya kerja sama dengan rekan kerja.
 2. Tidak adanya Motivasi / Semangat dalam bekerja.
 3. Kurangnya kebersihan Lingkungan kerja.
 4. Peralatan / perlengkapan yang tidak memadai
 5. Terjadinya perselisihan antar rekan kerja.
 6. Kebisingan dalam Lingkungan kerja.
 7. Peraturan kerja yang ketat.

1.3. Pembatasan Masalah

Batasan masalah merupakan batasan pada penelitian yang dibuat agar penelitian ini memiliki arah dan tujuan yang jelas. Penelitian ini membahas pengaruh motivasi (x1) dan lingkungan kerja (x2) terhadap kinerja karyawan (y). Penelitian ini hanya di PT Majesty Auto Word yang beralamat di Jl.Yos Sudarso No. 1 Sei Baloi Batu Ampar.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang masalah diatas, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, adapun masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World?
3. Bagaimana pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World?

1.5. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian adalah untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan sebagai bahan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana ekonomi di Universitas Putera Batam. Adapun tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.

3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan dan terjawabnya rumusan masalah secara akurat. Manfaat penelitian terdiri dari dua antara lain:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis dengan diadakan penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada yang berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World dan juga hasil penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian terkait untuk kedepannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Secara Praktis dengan diadakan penelitian ini penulis dapat memberikan manfaat bagi:

1. Perusahaan, dapat mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap perusahaan, sehingga dapat diupayakan hal-hal yang dapat mempertahankan maupun meningkatkan ataupun dapat menunjang kinerja karyawan secara maksimal dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan tersebut.

2. Pembaca, Sebagai tambahan referensi yang berhubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini meliputi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

Pada penelitian Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Majesty Auto World, teori dasar yang digunakan adalah teori variabel motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja.

2.1.1. Motivasi

Motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012:141).

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan menyulurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2012:141).

Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk

mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika mereka tidak mau bekerja giat (Hasibuan, 2012:141).

2.1.1.1. Definisi Motivasi

Berikut ini merupakan beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli:

1. Hasibuan (1995) dalam Notoatmodjo (2009:115) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Sedarmayanti (2011:233), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Dari definisi tersebut dapat dicermati bahwa motivasi menjadi bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan bagian yang sangat penting yang mendasari individu atau seseorang dalam melakukan sesuatu atau mencapai tujuan tertentu yang diinginkan.
3. Hasibuan (2012:143), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
4. Flippo dalam Hasibuan (2012:143), *Direction or motivation is essence, it is aa skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or*

organizational objectives (Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai).

5. Terry dalam Hasibuan (2012:145), mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.1.1.2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:146), tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.1.3. Teori Motivasi

a. Teori Hierarki Kebutuhan menurut Maslow

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Maslow. Menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2009:120-125) ada lima teori Hierarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis.
- 2) Kebutuhan rasa aman.
- 3) Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri.

b. Teori Motivasi dua Faktor menurut Frederick Herzberg

Herzberg (1950) dalam Hasibuan (2012:157), mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau Herzberg's Two Factors Motivation Theory atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (faktor higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors*.

Maintenance factors (faktor pemeliharaan) berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah. Kebutuhan kesehatan merupakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya: orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan, dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, *supervise* yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan macam-macam tunjangan lain. Hilangnya faktor pemeliharaan dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapatkan perhatian yang wajar ketidakpuasan dan tingkat absensi serta *turnover* karyawan akan meningkat. Faktor-faktor pemeliharaan perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.

2) Faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologis seseorang.

Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Serangkaian faktor ini dinamakan *satisfiers* atau *motivators* yang meliputi:

- a) Prestasi atau *chievement*
- b) Pengakuan atau *recognition*
- c) Pekerjaan itu sendiri atau *the work it self*
- d) Tanggung jawab atau *responsibility*
- e) Kemajuan atau *advancement*
- f) Pengembangan potensi individu atau *the possibility of growth*

Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut:

1. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan prestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
2. Hal-hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan, dan lain-lain.
3. Karyawan akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Hal ini dapat dipahami, karena kebutuhan ini mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kelangsungan hidup individu. Kebutuhan peningkatan prestasi dan pengakuan adakalanya dapat dipenuhi dengan memberikan tugas yang menarik untuk dikerjakan bawahan. Ini adalah suatu tantangan bagaimana suatu pekerjaan direncanakan sedemikian rupa sehingga dapat menstimulasi dan menantang pekerjaan serta memberikan kesempatan baginya untuk maju (Hasibuan, 2012:157).

c. Teori X dan Teori Y menurut Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik).

Teori X (teori tradisonal), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain.
3. Karyawan lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mementingkan tujuan organisasi.

Menurut teori X ini untuk memotivasi karyawan harus dilakukan dengan cara pengawasan yang ketat, dipaksa, dan diarahkan supaya mereka mau bekerja sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni menerapkan hukuman yang tegas.

Teori Y (teori demokratik), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri sebagai berikut:

1. Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat.
2. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal.
3. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu.

Menurut teori Y ini untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerja sama, dan keterikatan pada keputusan. Jenis motivasi yang diterapkan adalah motivasi positif.

d. Teori Motivasi menurut Mc Clelland

Clelland menemukan kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi. Individu dengan kebutuhan akan prestasi yang tinggi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang (challenging) dan bersaing (competitive). Jadi mereka tidak tertarik pada pekerjaan rutin yang tidak bersaing, sedangkan individu dengan kebutuhan yang rendah, cenderung untuk tidak berhasil baik pada keadaan yang menantang dan bersaing. Clelland juga memperhitungkan faktor latar belakang dan kelas sosial dimana ia berada sebagai faktor yang menentukan tingkat kebutuhan prestasi tersebut (Sedarmayanti, 2009:67)

2.1.1.4. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2012:150) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif:

a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2008:204) motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang kita inginkan dengan

cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Pada jenis ini, kita memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah, mungkin berwujud tambahan uang, tambahan penghargaan dan lain sebagainya.

b. Motivasi negatif

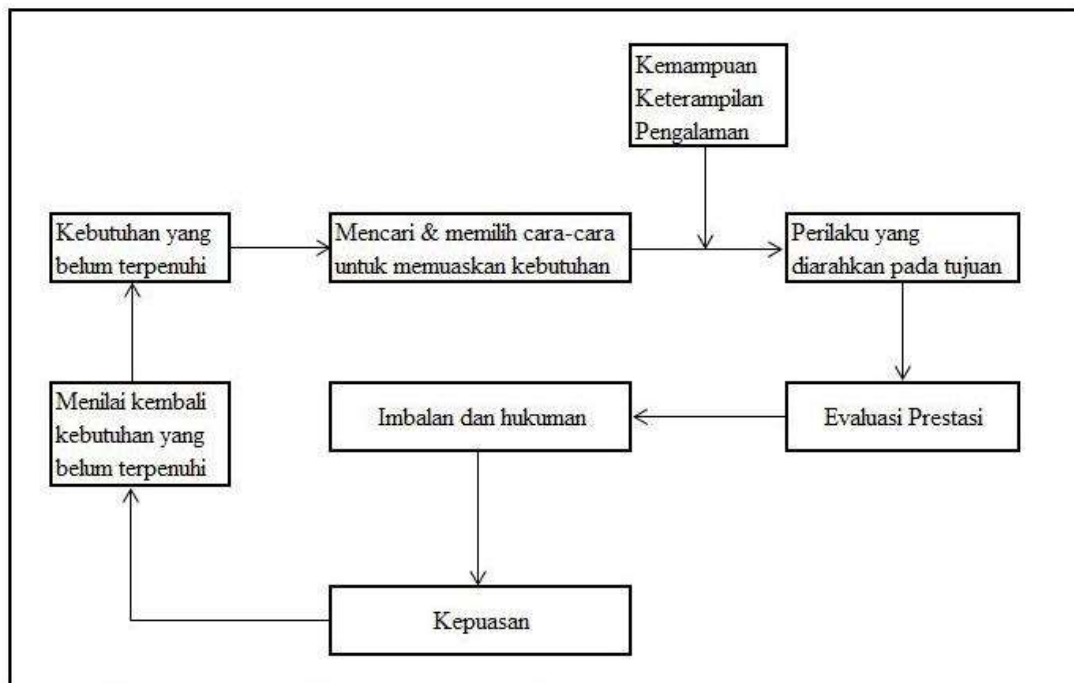
Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2008:24) motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan. Apa bila seseorang tidak melakukan sesuatu yang kita inginkan, kita akan memberitahukan bahwa ia mungkin akan kehilangan sesuatu, bisa kehilangan pengakuan, uang atau mungkin jabatan.

2.1.1.5. Proses Timbulnya Motivasi

Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Proses motivasi terdiri beberapa tahapan proses (Gitosudarmo, 1997 dalam Sunyoto, 2012:192) sebagai berikut:

- a. Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
- b. Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.

- c. Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
- d. Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap.
- e. Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran.
- f. Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.



Sumber: Gitosudarmo, 1997 dalam Sunyoto (2012:193)

Gambar 2.1. Proses Timbulnya Motivasi

2.1.1.6. Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2009:120-125) ada lima teori Hierarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis

Menurut Maslow, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan untuk mempertahankan hidup, oleh sebab itu sangat pokok. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan-kebutuhan yang sangat vital bagi manusia, yakni: sandang, pangan dan papan (pakaian, makanan, dan perumahan). Tetapi apabila kebutuhan fisiologis tersebut belum terpenuhi secara relatif, maka orang tidak akan termotivasi untuk pengembangan dirinya, apabila motif dasarnya, misalnya makanan bagi keluarganya saja masih belum cukup.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman mempunyai bentangan yang sangat luas, mulai dari rasa aman dari ancaman alam, misalnya hujan, rasa aman dari orang jahat atau pencuri, rasa aman dari masalah kesehatan atau bebas dari penyakit, sampai dengan rasa aman dari ancaman dikeluarkan dari pekerjaan. Kebutuhan akan keamanan ini bukan saja keamanan fisik, tetapi juga keamanan secara psikologis, misalnya bebas dari tekanan atau intimidasi dari pihak lain. Oleh sebab itu, dalam konteks pekerjaan, seorang karyawan di samping memerlukan pemenuhan kebutuhan fisiologis (makanan dan pakaian) yang diterima melalui gajinya, ia juga memerlukan jaminan keamanan atau perlindungan kesehatan dengan asuransi, dan jaminan kesejahteraan apabila ia sudah pensiun atau mengalami putus hubungan kerja, dan sebagainya

c. Kebutuhan sosialisasi atau afiliasi dengan orang lain

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersosialisasi dengan orang lain dapat diwujudkan melalui keikutsertaan seseorang dalam suatu organisasi atau perkumpulan-perkumpulan tertentu. Manusia pada dasarnya adalah makhluk sosial, yang ingin berkelompok atau bersosialisasi dengan orang lain. Kebutuhan berafiliasi dengan orang lain pada prinsipnya agar dirinya itu diterima dan disayangi oleh orang lain sebagai anggota kelompoknya. Oleh karena manusia sebagai makhluk sosial, sudah barang tentu dalam mewujudkan dirinya sebagai makhluk sosial tersebut, manusia membutuhkan atau menginginkan kebutuhan-kebutuhan sosial yang antara lain terdiri dari:

- 1) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia hidup (di lingkungan tempat tinggal dan di tempat kerja).
- 2) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap orang merasa dirinya penting.
- 3) Kebutuhan akan perasaan kemajuan dan tidak seorang pun menyukai kegagalan dalam tugas atau pekerjaan apapun.
- 4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta atau berpartisipasi. Keikutsertaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi bukan hanya dalam bentuk fisik atau kegiatan saja, tetapi juga dalam bentuk pendapat, ide, atau saran-saran.

d. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*) adalah kebutuhan “*prestise*”, dan kebutuhan ini bukan monopoli bagi pejabat atau pimpinan perusahaan saja. Dalam mewujudkan kebutuhan penghargaan ini bukan semata-mata pemberian dari pihak lain, tetapi harus dibuktikan dari kemampuan atau prestasi yang dicapainya. Untuk itu sistem pemberian penghargaan (*reward*) di organisasi-organisasi kerja perlu dikembangkan, tetapi bukan didasarkan pada lama kerja atau model arisan, tetapi harus didasarkan pada sistem kompetisi prestasi kerja.

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Program pendidikan jangka panjang bergelar dan pelatihan (pendidikan jangka pendek) di dalam suatu institusi atau perusahaan adalah merupakan betuk pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri bagi karyawannya. Kebutuhan aktualisasi memang berbeda dengan kebutuhan yang lain, yakni:

- 1) Aktualisasi diri adalah merupakan bagian dari pertumbuhan individu, dan berlangsung terus menerus sejalan dengan meningkatnya jenjang karir seorang individu.
- 2) Kebutuhan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi semata-mata dari luar individu, tetapi yang lebih utama adalah usaha dari individu itu sendiri. Sedangkan untuk pemenuhan kebutuhan yang lain, faktor dari luar juga menentukan.

2.1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

2.1.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan beberapa definisi motivasi menurut beberapa ahli:

1. Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.
2. Sedarmayanti (2009:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

3. Nitisemito (2008:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2.1.2.2. Ruang Lingkup Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 43) menjelaskan ruang lingkup lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Bahwa lingkungan organisasi tertentu tercermin pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin yang demokratis akan berpengaruh pula terhadap karyawan.
2. Lingkungan kerja yang timbul dalam organisasi merupakan faktor yang menentukan perilaku karyawan.

2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 44) bahwa setiap perusahaan tentunya mempunyai cara akan suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan organisasi, sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak

harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam karyawan bekerja. Sedangkan untuk hubungan kelompok, maka seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif.

2. Kepemimpinan yang baik

Gaya kepemimpinan seseorang akan sangat berpengaruh pada baik dan tidaknya dalam pengembangan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. Seorang pemimpin yang baik harus benar-benar mengerti lingkungan sekitarnya, termasuk didalamnya apa yang diperlukan oleh karyawan, agar mereka termotivasi untuk lebih giat bekerja.

3. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari informasi yang cepat dipahami ataukah tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

4. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi.

5. Sistem pengupahan yang jelas

Seluruh karyawan mengerti dan jelas berapa upah yang akan diterima. Para karyawan dapat menghitung sendiri jumlah upah yang akan diterima dengan mudah. Sehingga ini akan menambah tingkat keyakinan para karyawan terhadap pihak perusahaan, dengan demikian akan dapat menimbulkan saling percaya diantara mereka.

6. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

7. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier diperusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Di samping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik.

8. Penerangan

Dalam hal ini, Penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup apabila pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan

sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

9. Sirkulasi Udara

Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dan dapat mengusahakan.

10. Keamanan

Lingkungan kerja yang dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.3. Kinerja

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinertika energi kerja dalam bahasa Inggris adalah *performance* dalam bahasa Indonesia yang artinya perfoma.

2.1.3.1. Definisi Kinerja

Berikut ini merupakan beberapa definisi kinerja menurut beberapa ahli:

1. Mahsum (2009:25) dalam Sembiring (2012:81), Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*.

2. Bernadian dan Russel dalam Sembiring (2012:81), *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job junction or activity during a specified time period* (kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diproduksi dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu).
3. Menurut Wirawan (2009:5), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi, indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
4. Armstrong dan Baron (1998:15) dalam Wibowo (2007:7), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.
5. Wibowo (2007:7), kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan.

2.1.3.2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran menurut James B. Whittaker, 1993 dalam Sedarmayanti (2011:195).

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/ kegagalan pelaksanaan kegiatan/ program/ kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi, karena merupakan suatu hal yang mendesak untuk menciptakan sistem yang mampu

untuk mengukur kinerja dan keberhasilan organisasi. Untuk dapat menjawab pertanyaan tingkat keberhasilan organisasi, maka seluruh aktivitas organisasi tidak semata-mata kepada input dari program organisasi, tetapi lebih ditekankan kepada output, proses, manfaat, dan dampak program organisasi.

Pengukuran kinerja penting peranannya sebagai alat manajemen untuk:

- a. Memastikan pemahaman pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk mencapai kinerja.
- b. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang disepakati.
- c. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
- d. Memberi penghargaan dan hukuman yang obyektif atas kinerja pelaksana yang telah diukur sesuai sistem pengukuran kinerja yang disepakati.
- e. Menjadi alat komunikasi antar karyawan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi.
- f. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
- g. Membantu memahami proses kegiatan organisasi.
- h. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara obyektif.
- i. Menunjukkan peningkatan yang perlu dilakukan.
- j. Mengungkap permasalahan yang terjadi.

Menurut Bernandin & Russel dalam Riani (2011:99), ukuran-ukuran kinerja karyawan meliputi:

1. *Quantity of work*
2. *Quality of work*
3. *Job Knowledge*
4. *Creativeness*
5. *Cooperation*
6. *Dependability*
7. *Initiative*
8. *Personal qualities*

2.1.3.3. Dimensi kinerja

Dimensi kinerja adalah unsur-unsur dalam pekerjaan yang menunjukkan kinerja. Untuk mengukur kinerja, dimensi-dimensi kinerja dikembangkan menjadi indikator kinerja. Indikator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrumen evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur kinerja seorang pegawai. Pengembangan dimensi dan indikator kinerja dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan. Secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (wirawan, 2009:54):

1. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.
2. Perilaku kerja, ketika berada di tempat kerjanya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku

pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan, dan cara berjalan tentara dalam upacara.

3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.4.Indikator Kinerja

Menurut Bernandin & Russel dalam Riani (2011: 99), ukuran-ukuran kinerja karyawan meliputi:

1. *Quantity of work*: jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*: kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
3. *Job Knowledge*: luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. *Creativeness*: keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*: kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
6. *Dependability*: kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

7. *Initiative*: semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal qualities*: menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi.

2.1.4. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Teori Motivasi proses (*process theory of motivation*) Menurut Husein Umar (1998) dalam Sunyoto (2012:196-197) menyatakan bahwa teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang akan diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya.

2.1.5. Hubungan Lingkungan kerja dengan Kinerja

Menurut Siswandi (2011:23), lingkungan internal dan eksternal perusahaan akan selalu mengalami perubahan, baik perubahan membaik maupun memburuk. Perubahan lingkungan tersebut dapat cepat dan dapat lambat, sehingga manajemen sebaiknya mengantisipasi setiap perubahan yang terjadi dan mengestimasi berbagai perubahan yang mungkin terjadi agar organisasi bertahan tetap hidup.

Menurut Sunyoto (2012:43), lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memerhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang

mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan bekerja.

2.2. Penelitian Terdahulu

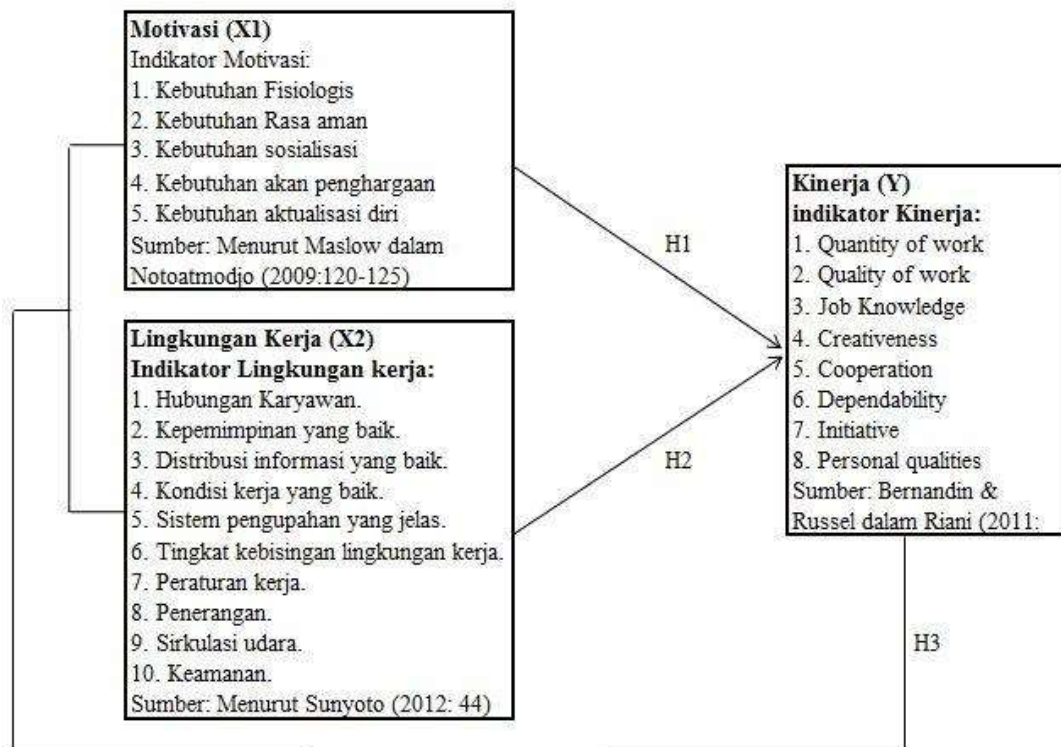
Berikut diuraikan beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Joyce Sagita Novyanti (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bappeda Provinsi Sulawesi Tengah”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa teori lingkungan kerja dan kutipan yang menjadi referensi bagi peneliti.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Richard Y. Sangki, Christoffel Kojo, dan Greis M. Sendow (2014) dengan judul “Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* pada Grapari Telkomsel Manado. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa referensi variabel lingkungan kerja dan kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta

Bangsa Surakarta”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan dosen. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa referensi variabel motivasi dan lingkungan kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Pilatus Deikme (2013) dengan judul “Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua”. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Dari penelitian tersebut kontribusi yang didapatkan berupa referensi variabel motivasi kerja dan kinerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nurul Ikhsan Sahlan, Peggy A. Mekel, dan Irvan Trang (2015) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, kontribusi yang didapatkan oleh peneliti berupa kutipan lingkungan kerja dan kinerja yang menjadi masalah dan upaya dalam peningkatan kinerja karyawan dan upaya menciptakan lingkungan kerja dengan situasi kondusif.

2.3. Kerangka Pemikiran



Sumber: diolah peneliti, 2017

Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4. Hipotesis

Menurut Kountour (2007:89) Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang memerlukan data untuk menguji kebenaran dugaan tersebut, dan dikatakan bahwa hipotesis merupakan pernyataan hubungan yang mungkin terjadi antara dua atau lebih variabel dengan kemungkinan yang berdasarkan teori. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. H1: Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.
2. H2: Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.
3. H3: Motivasi dan Lingkungan kerja diduga secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Majesty Auto World.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Setiap penelitian memiliki rancangan (research design) tertentu. Rancangan yang dibuat menggambarkan prosedur atau langkah-langkah yang ditempuh meliputi waktu penelitian, sumber data, dan kondisi arti data serta bagaimana data dihimpun dan diolah (Syaodih, 2010:52 dalam Musfiqon, 2012:84). Desain penelitian berkaitan dengan masalah yang akan diteliti. Peneliti dapat menentukan desain penelitian, pendekatan yang digunakan, dan data yang didapatkan. Dalam penelitian ini digunakan desain penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif memiliki tahapan langkah analisis tersendiri, bahkan telah menjadi ciri khas penelitian kuantitatif. Hal ini sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif yang jenis datanya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.

3.2. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2009:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dari judul penelitian didapatkan tiga variabel, yaitu;

- a. Variabel independen, variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent. Dalam bahasa indoneisa sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dinyatakan dalam “X”, dimana motivasi sebagai X1 dan lingkungan kerja sebagai X2. Berikut adalah definisi motivasi dan lingkungan kerja dari variabel independen yaitu:
- b. Variabel dependen, sering disebut sebagai variabel output, criteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dinyatakan dalam “Y”, dimana kinerja karyawan sebagai Y.

Tabel 3.1 Indikator Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Variabel	Pengertian	Indikator
Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang (Menurut Hasibuan, 1995 dalam Notoatmodjo, 2009:115)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa aman 3. Kebutuhan sosialisasi 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Sumber: Menurut Maslow dalam Notoatmodjo (2009:120-125)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan Karyawan. 2. Kepemimpinan yang baik. 3. Distribusi informasi yang baik. 4. Kondisi kerja yang baik. 5. Sistem pengupahan yang jelas. 6. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. 7. Peraturan kerja. 8. Penerangan. 9. Sirkulasi udara. 10. Keamanan. Sumber: Menurut Sunyoto (2012: 44)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning (Menurut Mahsum (2009:25 dalam Sembiring (2012:81)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Quantity of work 2. Quality of work 3. Job Knowledge 4. Creativeness 5. Cooperation 6. Dependability 7. Initiative 8. Personal qualities Sumber: Bernandin & Russel dalam Riani (2011: 99)

Sumber: diolah peneliti, 2017

3.3. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasi yang digunakan 136 karyawan dan diambil sampel dari bagian populasi yang sejumlah 101 orang.

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian ini populasi yang ditetapkan oleh peneliti adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT Majesty Auto World yang berjumlah 136 karyawan.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Peneliti tidak dapat mengadakan penelitian kepada seluruh anggota dari suatu populasi dikarenakan jumlah populasi yang besar dan juga terbatasnya dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti menggunakan sampel yang diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Rumus 3.1. Rumus Slovin

Sumber: Sugiyono (2012:81)

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = perkiraan tingkat kesalahan

$$n = \frac{136}{1 + (136 \times 0.05^2)} = 101.49 \text{ dibulatkan menjadi } 101$$

Dalam penentuan jumlah sampel, digunakan *error level* 5% dengan jumlah populasi sebanyak 136 karyawan yang bekerja di PT Majesty Auto World, dari rumus diatas maka didapatkan jumlah sampel sebesar 101 sampel.

3.3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2007) dalam Martono (2011:75) Teknik *probability sampling*, merupakan teknik *sampling* yang memberikan peluang yang sama bagi seluruh anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam pengujian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau menjanging informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Menurut Asmani (2011) dalam Sujarweni (2014:74) Ada beberapa teknik pengumpulan data penelitian yang biasa digunakan sebagai berikut: tes, wawancara, observasi, kuesioner atau angket, survei, dan analisis

dokumen. Akan tetapi dalam penelitian ini hanya digunakan teknik pengumpulan data dengan Kuesioner/ angket.

Kuesioner/ angket merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti dan dapat bersifat tertutup, yaitu alternatif jawaban telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun instrument daftar pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), *checklist* (berupa pilihan dengan cara member tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan member tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu).

Terdapat empat komponen inti dari sebuah kuesioner, yaitu:

- a. Adanya subjek, yaitu individu atau lembaga yang melaksanakan penelitian
- b. Adanya ajakan, yaitu permohonan dari peneliti kepada responden untuk turut serta mengisi atau menjawab pertanyaan secara aktif dan objektif
- c. Adanya petunjuk pengisian kuesioner, yaitu petunjuk yang disediakan harus mudah dimengerti dan tidak bias (mempunyai persepsi yang macam-macam)
- d. Adanya pertanyaan atau pernyataan beserta tempat untuk mengisi jawaban, baik secara tertutup maupun terbuka.

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Berelson dalam Martono (2011:86) analisis data merupakan teknik penelitian objektif, sistematis, dan menggambarkan secara kuantitatif mengenai isi media komunikasi yang bersifat manifes. Menurut Smith dalam Martono (2011:86) analisis data merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan dari tubuh materi secara sistematis dan objektif dengan mengidentifikasi karakteristik tertentu dari suatu materi.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:147) Statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan data dari satu variabel yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut. Biasanya meliputi gambaran atau mendeskripsikan hal-hal sebagai berikut dari suatu data mean, median, modus, range, varian, frekuensi, nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi, sedangkan analisis deskriptif kuantitatif adalah analisis yang didasarkan pada data yang diperoleh dari para responden dan dinyatakan dalam bentuk tabulasi data.

Menurut Wibowo (2012:24), statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data yang telah dikumpulkan dan diringkas pada aspek-aspek penting berkaitan dengan data tersebut.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Menurut Priyatno (2010:14) Pada uji kualitas data terbagi dua yaitu uji validitas dan reliabilitas yang biasanya digunakan untuk menguji penelitian yang menggunakan kuesioner dalam pengambilan datanya.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Uji Validitas bertujuan untuk mengukur apa yang ingin diukur atau alat ukur yang digunakan mengenai sasaran. Menurut Arikunto (1995:63) dalam Riduwan (2008:97) menyatakan bahwa validitas merupakan suatu ukuran yg menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur.

Pengujian untuk membuktikan valid tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *pearson product moment*. Dalam menentukan kelayakan suatu item yang digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada tingkat 0,05 (Wibowo, 2012:36). Artinya suatu item dianggap memiliki korelasi signifikansi terhadap skor total item. Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:36) jika suatu item memiliki nilai capaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya pembeda yang cukup memuaskan atau dianggap valid.

Tabel 3.2. Tabel Range 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

Sutmbere: Wibowo (2012:36)

Besaran nilai koefisien pearson product moment dapat diperoleh dengan rumus seperti dibawah ini:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum Y)(\sum X)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2][n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Rumus3.2. Rumus Pearson Product Moment

Sumber: Riduwan (2008:98)

Keterangan:

r_{hitung} = koefisien korelasi

$\sum Xi$ = Jumlah skor item

$\sum Xi$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Kriteria diterima dan tidaknya suatu valid atau tidak, jika:

1. Jika nilai *correlated item total correlation* r hitung $>$ r table nilainya positif maka item-item pada pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid.
2. Jika nilai *correlated item total correlation* r hitung $<$ r table nilainya positif maka item-item pada pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Menurut Azwar (1999) dalam Wibowo (2012:52) reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat

menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur

Menurut Sulyanto (2004) dalam Wibowo (2012:52) untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode Cronbach Alpha dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut Uji Reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Rumus 3.3. Rumus *Aplha Cronbach*

Sumber: Wibowo (2012:52)

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

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

σ_1^2 = Varians total

Dimana hasil dari perhitungan *Alpha Cronbach's* tersebut kemudian dikonsultasikan dengan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Aplha Cronbach's* > 0,60.

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini uji asumsi klasik dibagi menjadi empat yaitu uji normalitas, uji kolmogorov-smirnov, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah membandingkan antara data yang akan diteliti dengan data berdistribusi normal berdasarkan mean dan standar deviasi.

Priyatno (2011:277) mengemukakan uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini dengan analisis grafik (normal P-P plot) regresi. Jika menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal.

3.5.3.2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Wibowo (2012: 71) menyatakan untuk lebih meyakinkan bahwa data benar-benar memiliki distribusi normal ada baiknya perlu diuji lagi dengan menggunakan pendekatan *numeric*, yaitu mengambil keputusan berdasarkan besaran nilai kuantitatif yang diperbandingkan. Uji ini diperlukan untuk menghindari keputusan yang bisa jadi menyesatkan jika peneliti hanya mengutamakan pendekatan gambar dan grafik. Salah satu uji yang digunakan adalah uji *Kolmogorov – Smirnov*.

Dalam hasil uji tersebut akan diperoleh kesimpulan bahwa kurva nilai residual terstandarisasi memiliki sebaran data normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* $Z < Z$ tabel atau nilai *Asymp. Sig (2 tailed) > α* .

3.5.3.3. Uji Multikolinearitas

Priyatno (2011:288) mengemukakan uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0.1 maka model regresi bebas dari multikolinearitas.

3.5.3.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013: 139) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk melakukan uji ini dilakukan metode uji *Gleyser* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute residual*-nya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan $>$ nilai α (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas

Priyatno (2011:296) mengemukakan uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat dari metode *Scatter plot* yaitu dengan melihat pola titik-titik

scatterplot regresi. Jika titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

Dalam penelitian ini Uji pengaruh dibagi menjadi dua yaitu Analisis Regresi Linier Berganda dan Analisis Koefisien Determinasi.

3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3.4. Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan:

- Y = kinerja karyawan
- a = nilai konstanta
- b = nilai koefisien regresi
- X1 = variabel independen pertama
- X2 = variabel independen kedua
- Xn = variabel independen ke-n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas).

Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

3.5.5. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini uji hipotesis dibagi menjadi dua yaitu uji t atau uji signifikan secara parsial dan uji f atau uji signifikan secara simultan.

3.5.5.1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Menurut Sanusi (2011:138) uji signifikan terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial (uji t) digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai t hitung.

Jika $-t_{table} \leq t_{hitung} \leq t_{table}$; maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} < -t_{table}$ atau $t_{hitung} > t_{table}$; maka H_a ditolak

3.5.5.2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Menurut Sanusi (2011:137) uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai F hitung. Nilai F Hitung berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) maka pada saat melakukan uji F, sesungguhnya menguji signifikan koefisien determinasi (R^2). Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi karena kebetulan. Dengan kata lain, berapa persen variabel terikat dijelaskan oleh koefisien determinasi (R^2), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji F.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$; maka H_0 diterima

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$; maka H_0 ditolak

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

Pada penelitian ini peneliti harus menentukan lokasi dan jadwal penelitian. Lokasi ada tempat dimana peneliti meneliti dan jadwal penelitian ada waktu peneliti tersebut meneliti.

3.6.1. Lokasi

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah di PT. Majesty Auto World yang beralamat di Jl.Yos Sudarso No. 1 Sei Baloi Batu Ampar

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

No.	Kegiatan	Tahun 2016				Tahun 2017	
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Pengajuan judul						
2	Pencarian data awal						
3	Penyusunan penelitian						
4	Kuesioner						
5	Bimbingan penelitian						
6	Penyelesain Skripsi						