

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER  
ELECTRIC INDONESIA DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Inggrid Nadia Mutiara Sinaga  
130910359**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER  
ELECTRIC INDONESIA DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Ingrid Nadia Mutiara Sinaga  
130910359**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
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 di kemudian 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,

Ingrid Nadia Mutiara Sinaga  
130910359

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER  
ELECTRIC INDONESIA DI KOTA BATAM**

Oleh:  
**Inggrid Nadia Mutiara Sinaga**  
**130910359**

**SKRIPSI**

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

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

**Batam, 11 Februari 2017**

---

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala rahmat, anugerah, dan nikmat kesehatan dari-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT FOSTER ELECTRIC INDONESIA DI KOTA BATAM”**.

Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat bagi mahasiswa Universitas Putera Batam untuk menyelesaikan program Strata satu jurusan Manajemen Bisnis. Tujuan lainnya adalah sebagai pembelajaran bagi mahasiswa untuk lebih aktif dan produktif, meningkatkan kuantitas dan kualitas penelitian di Indonesia, sesuai dengan program yang telah dicanangkan pemerintah.

Penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, baik yang secara langsung ataupun tidak langsung. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas pengarahan, bimbingan dan saran-saran yang telah diberikan selama penyusunan skripsi.

Dengan hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom.,M.S.I. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Tiurniari Purba, S.E.,M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.pt.,S.E.,M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

4. Ibu Hikmah, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Seluruh Staff dan Civitas Universitas Putera Batam yang telah memberikan banyak pengetahuan kepada penulis.
6. Seluruh karyawan dan karyawan PT Foster Electric Indonesia yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian.
7. Kedua orang tuaku tercinta Hobbin Sinaga dan Marimbun Panjaitan yang menjadi *motivator* penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kakak Dinar Sinaga, Abang Roni Sitohang, Abang Kingro Panggabean beserta keluarga besar Sinaga/Panjaitan yang selalu memberi semangat untuk mengerjakan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabatku Vanny, Abdul Haris, Rini, Nuryati, Anggi dan teman-teman yang lain.
10. Dan seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kekurangan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak yang telah membaca skripsi ini.

Batam, 11 Februari 2017

Penulis

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan populasi adalah karyawan PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam bagian produksi sebanyak 229. Jumlah sampel yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 145 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam.

**Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

## ***Abstract***

*This research aims to determine the effect of motivation and work environment to employees performance on PT Foster Electric Indonesia in Batam City either partial or simultaneous. This research uses a quantitative research with the population were employees of PT Foster Electric Indonesia in Batam City parts of a production as much as 229. The number of samples taken for this research were as many as 145 respondents. The sampling technique in this research is done by purposive sampling. Data collection techniques was a questionnaire. Methods of data analysis in this research using multiple linear regression analysis. Research results indicate that the motivation positive and significantly influence the performance of employees at PT Foster Electric Indonesia in Batam City, work environment positive and significantly the performance of employees at PT Foster Electric Indonesia in Batam City. Motivation and work environment simultaneously significant effect on the performance of employees at PT Foster Electric Indonesia in Batam City.*

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



## DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERNYATAAN.....	i
.....	
LEMBAR PESETUJUAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR RUMUS.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
.....	
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Perumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Teori Dasar.....	11
2.1.1 Motivasi.....	11
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	11
2.1.1.2 Teori Motivasi.....	12
2.1.1.3 Indikator-Indikator Motivasi.....	20
2.1.1.4 Jenis Motivasi.....	21
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.1.2.3 Jenis Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3 Kinerja.....	26
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	26
2.1.3.2 Klasifikasi Ukuran Kinerja.....	27
2.1.3.3 Indikator-Indikator Kinerja.....	28
2.1.3.4 Faktor-Faktor Penilaian Kinerja.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran.....	34
2.4 Hipotesis.....	36

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian.....	37
3.2 Operasional Variabel.....	37
3.2.1 Variabel Dependen.....	38
3.2.2 Variabel Independen.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.5 Metode Analisis Data.....	47
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	48
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	48
3.5.2.1 Uji Validitas.....	49
3.5.2.2 Uji Reliabilitas.....	51
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	53
3.5.3.1 Uji Normalitas.....	53
3.5.3.2 Uji Multikolinearitas.....	53
3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.5.4 Uji Pengaruh.....	54
3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
3.5.4.2 Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	55
3.5.5 Rancangan Uji Hipotesis.....	56
3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial).....	58
3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan).....	59
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	60
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	60
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	61

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Profil Responden.....	62
4.1.1.1 Deskripsi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.1.1.2 Deskripsi Berdasarkan Status.....	63
4.1.1.3 Deskripsi Berdasarkan Usia.....	64
4.1.1.4 Deskripsi Berdasarkan Pendidikan.....	66
4.1.2 Analisis Deskriptif.....	67
4.1.2.1 Analisis Deskriptif Varibel Motivasi ( $X_1$ ).....	67
4.1.2.2 Analisis Deskriptif Varibel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ).....	69
4.1.2.3 Analisis Deskriptif Varibel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	71
4.1.3 Uji Kualitas Data.....	72
4.1.3.1 Uji Validitas.....	72
4.1.3.2 Uji Reliabilitas.....	74
4.1.4 Uji Asumsi Klasik.....	75
4.1.4.1 Uji Normalitas.....	75
4.1.4.2 Uji Multikolinearitas.....	76
4.1.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	76

4.1.5 Uji Pengaruh.....	77
4.1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	77
4.1.5.2 Analisis Determinasi ( $R^2$ ).....	79
4.1.6 Uji Hipotesis.....	80
4.1.6.1 Uji t (Uji Parsial).....	80
4.1.6.2 Uji F (Uji Simultan).....	81
4.2 Pembahasan.....	82
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan.....	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	
RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hierarki Kebutuhan Maslow.....	14
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran.....	35
Gambar 4.1 Bar Chart Jenis Kelamin.....	63
Gambar 4.2 Bar Chart Status.....	64
Gambar 4.3 Bar Chart Tingkat Usia.....	65
Gambar 4.4 Bar Chart Pendidikan.....	66
Gambar 4.5 PP Plot Normalitas.....	75
Gambar 4.6 Heteroskedastisitas.....	77

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan dalam tahun 2016/2017 PT Foster Electric Indonesia.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1 Defenisi Operasional.....	42
Tabel 3.2 Populasi Bagian Produksi.....	44
Tabel 3.3 Skala Likert.....	47
Tabel 3.4 Range Validitas.....	49
Tabel 3.5 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	52
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Status.....	64
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia .....	65
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	66
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X1).....	68
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	69
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	71
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas.....	73
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	74
Tabel 4.10 Multikolinearitas.....	76
Tabel 4.11 Koefisien Regresi Linier Berganda.....	78
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	79
Tabel 4.13 Perhitungan Uji t.....	80
Tabel 4.14 Perhitungan Uji F.....	82

## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin.....	45
Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i> .....	50
Rumus 3.3 <i>Cronbach's Alpha</i> .....	51
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda.....	55
Rumus 3.5 Koefisien Determinasi.....	56
Rumus 3.6 t hitung.....	58
Rumus 3.7 f hitung.....	59

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I.....	Lembaran Kuesioner
Lampiran II.....	Tabulasi Data
Lampiran II.....	Hasil Uji SPSS versi 20





# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Mengingat semakin ketatnya persaingan antara perusahaan, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya, metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor- faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya -sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini didasarkan kenyataan bahwa sumber daya manusia menjadi penggerak utama bagi setiap organisasi atau perusahaan. Adapun manfaat dalam memahami sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan guna menganalisis berbagai permasalahan manajemen khususnya dibidang organisasi.

Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia (karyawan perusahaan). Karena karyawan yang memiliki motivasi yang kuat merupakan keunggulan kompetitif suatu perusahaan.

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan pada bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2012: 141).

Motivasi dalam kehidupan kita sehari-hari dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi atau perusahaan akan berhasil melaksanakan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan organisasi atau perusahaan (Kadarisman, 2012: 275).

Selain faktor motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun

lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja, rekan kerja yang kooperatif, tak ada jarak dengan atasan dengan karyawan ataupun sesama karyawan. Suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa betah dan semangat dalam melakukan aktivitas pekerjaannya.

Jenis lingkungan kerja pada perusahaan terbagi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (alat kerja, kursi, meja), kemudian lingkungan umum/kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan yang terjadi, yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2011: 26). Dengan demikian lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi atau perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya, (Moeheriono, 2012: 95).

Kinerja merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan karena apabila kinerja karyawan baik maka tujuan dari organisasi perusahaan akan tercapai. Untuk meningkatkan kinerja perlu adanya karyawan yang memiliki motivasi yang baik, karena apabila karyawan tidak memiliki motivasi maka akan berakibat menurunnya kinerja karyawan dan merugikan perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan motivasi yang diberikan untuk karyawan itu sendiri maupun lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan apabila motivasi karyawan lebih tinggi tetapi tidak didukung lingkungan kerja yang nyaman untuk bekerja maka hasil kinerja kurang baik. Dengan motivasi yang tinggi, dan di dukung dengan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan pun akan lebih optimal.

Persaingan dibidang manufaktur, khususnya pembuatan speaker yang semakin tajam mengharapakan perubahan yang lebih baik terhadap kinerja perusahaan PT Foster Electric Indonesia. Perusahaan ini dalam melakukan aktivitasnya sangat bergantung pada faktor sumber daya manusia. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan akan mampu mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan cepat dan memenangkan persaingan.

Dari pengamatan penulis pada PT Foster Electric Indonesia terdapat permasalahan sebagai berikut kurangnya motivasi dari diri karyawan yang menyebabkan gairah kerja karyawan relatif masih rendah, sehingga pencapaian tugas pokok atau target yang sudah ditetapkan tidak dapat dicapai dengan baik dan lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman seperti kualitas atau kondisi udara yang kurang bagus yang menimbulkan bau tidak sedap yang berasal dari *chemical* (bahan kimia) untuk produksi, hal ini apabila di biarkan secara terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi para karyawan seperti adanya gangguan pernapasan dini, batuk-batuk dan sebagainya. Hal tersebut mengakibatkan hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

**Tabel 1.1 Kinerja Karyawan dalam tahun 2016/2017 PT Foster Electric**

Indonesia

No.	Bulan	Target	Pencapaian
1.	September	645.300	643.100
2.	Oktober	747.600	732.000
3.	November	630.900	631.200
4.	Desember	547.600	590.700
5.	Januari	559.900	534.600
6.	Februari	503.200	539.200

Berdasarkan data dari tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia belum sesuai harapan terlihat bahwa dalam kurun waktu dari bulan September 2016 sampai Februari 2017 , kinerja karyawan masih terlihat belum konsisten atau stabil untuk mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pencapaian target tertinggi atau yang paling melebihi target yang sudah ditetapkan perusahaan terjadi pada bulan Desember 2016 dimana target 547.600 pencapaiannya 590.700 atau melampaui target yang sudah ditetapkan sebanyak 43.100 sedangkan pencapaian terendah terjadi pada bulan Januari 2017 dimana target 559.700 pencapaiannya hanya 534.600 dan target yang tidak terpenuhi sebanyak 25.100. Hal ini apabila di biarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi perusahaan secara keseluruhan terutama untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Melihat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja bagi para karyawan, maka dalam hal ini PT Foster Electric Indonesia juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para karyawannya dalam rangka mewujudkan tujuan dari sistem perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Foster Electric Indonesia di Kota Batam”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi dari diri karyawan yang menyebabkan gairah kerja karyawan relatif masih rendah.
2. Lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman seperti kualitas atau kondisi udara yang kurang bagus yang menimbulkan bau tidak sedap yang berasal dari *chemical* (bahan kimia) untuk produksi.
3. Hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.

## **1.3. Pembatasan Masalah**

Batasan masalah dimaksudkan supaya penelitian ini tidak keluar dari sasaran, tidak menyimpang dari apa yang dianalisis. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan hanya berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.
2. Penelitian dilakukan di PT Foster Electric Indonesia pada bagian produksi.

#### **1.4. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan?

#### **1.5. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari kegiatan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.



## **1.6. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.6.1. Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini mempunyai manfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada dan berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia , serta penelitian ini dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya.

### **1.6.2. Secara Praktis**

Berikut adalah manfaat secara paraktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai masukan terhadap pengaruh motivasi pada PT Foster Electric Indonesia.
  - b. Perusahaan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja, sehingga dapat diupayakan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kedepannya lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Penulis

- a. Menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia.
- b. Penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh di bangku perkuliahan.

3. Bagi Kampus

Sebagai tambahan referensi bagi kampus sehubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yang meliputi pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia, serta menjadi sumbangan pemikiran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan variabel yang terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Motivasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Motivasi**

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

Motivasi adalah satu kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba kuat (Sedarmayanti, 2011:233).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2011: 109).

Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Namun dalam uraian berikut ini, motivasi berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Motivasi dalam

kehidupan kita sehari-hari dapat diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau ransangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan organisasi (Kadarisman, 2012: 275).

#### **2.1.1.2. Teori Motivasi**

Menurut Hasibuan (2012: 152) teori-teori motivasi diklasifikasikan atau dikelompokkan atas:

- a. Teori Kepuasan (*Content Theory*)
- b. Teori Motivasi Proses (*Process Theory*)
- c. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

##### *a. Teori Kepuasan (Content Theory)*

Teori kepuasan mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada faktor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan seseorang dan apa yang mendorong semangat bekerja seseorang. Penganut-penganut teori kepuasan, antara lain adalah sebagai berikut :

## 1. Frederik Winslow Taylor dengan Teori Motivasi Klasik

Frederik Wislow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang hasil pekerjaannya. Konsep dasar teori ini adalah orang akan bekerja giat, bilamana ia mendapat materi yang mempunyai kaitan dengan tugas-tugasnya.

### 1. Maslow's Need Hierarchy Theory

Menurut Maslow (Hasibuan, 2012: 153) mengemukakan Hierarki Kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seseorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima. Dasar teori Hierarki Kebutuhan adalah :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak. Keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat *motivator* bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi *motivator*.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yaitu :

1. Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*): kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual sebagai kebutuhan terendah.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*): kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup .
3. Kebutuhan sosial (*Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness*): kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan atau *prestise* (*Esteem or Status Needs*): kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Aktualisasi diri (*Self Actualization*): Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



**Gambar 2.1** Hierarki Kebutuhan Maslow

Sumber: Rivai (2011)

## 2. Herzberg's Two Factors Motivation Theory

Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (*Factor Hygienis*). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam kebutuhan yaitu : kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan atau *maintenance factors* yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketenteraman dan kesehatan badaniah dan 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. Menurut hasil penelitian Herzberg ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, antara lain sebagai berikut.

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri, dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b. 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.
- c. 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 pekerja serta memberikan kesempatan baginya untuk maju. (Hasibuan, 2012: 157).

### 3. Teori X dan Teori Y. 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 tradisional), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri seperti; rata-rata karyawan malas dan tidak suka bekerja, umumnya karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindarkan tanggung jawabnya dengan cara mengkambinghitamkan orang lain, karyawannya lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan organisasi.

Teori Y (teori demokratik), penganut teori ini diidentifikasi dengan ciri-ciri seperti; rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat, dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal, kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya, selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran organisasi (Hasibuan, 2012: 160).



#### 4. Teori Motivasi David McClland (*Achievement Motivation Theory*)

Menurut McClland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan (*the need to achieve*) yakni mempunyai keinginan yang kuat untuk mencapai sesuatu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut; mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah tetapi tujuan ini cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan baik, secara pribadi mereka dapat mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila dikerjakan sendiri. Penganut teori ini senang kepada pekerjaan itu dan merasa sangat berkepentingan dalam keberhasilannya sendiri. Dalam pekerjaan mereka dapat memberikan gambaran pekerjaannya (Manullang, 2008: 185). Menurut teori McClland (Hasibuan, 2012: 162) menyatakan ada tiga hal yang memotivasi seseorang yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*)
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*)
3. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*)

#### 5. Teori Motivasi Claude S. George

Teori ini mengemukakan bahwa bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, yaitu; upah yang adil dan layak, kesempatan untuk maju atau mendapatkan promosi, pengakuan sebagai individu, keamanan kerja, tempat kerja yang baik, penerimaan oleh kelompok, perlakuan yang wajar, dan pengakuan atas prestasi, (Hasibuan, 2012: 163).

## 6. Teori Kebutuhan Model Edward

Edward mengatakan bahwa ada 15 macam kebutuhan yang dapat mempengaruhi motivasi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk dapat melakukan sesuatu lebih baik daripada orang lain, yang memotivasi seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien sehingga mencapai prestasi yang lebih tinggi (*Achievement*).
2. Kebutuhan untuk mendengarkan pendapat orang lain, mengikuti petunjuk yang di berikan, memberikan pujian kepada orang lain, dan penyesuaian diri terhadap adat istiadat (*Deference*).
3. Kebutuhan untuk melakukan sesuatu secara teratur, membuat rencana secara detail, dan melakukan kegiatan secara teratur (*Order*).
4. Kebutuhan untuk diperhatikan orang lain serta menjadi pusat perhatian dari kelompok (*Exhibition*).
5. Kebutuhan untuk tidak tergantung pada orang lain, hidup mandiri, dan tidak mau diperintah (*Autonomy*).
6. Kebutuhan untuk berhubungan dengan lingkungan, menjalin persahabatan, atau berpartisipasi dalam kelompok (*Affiliation*).
7. Kebutuhan untuk memahami perasaan orang lain dan mengetahui perilaku lingkungan (*Intracception*).
8. Kebutuhan untuk mendapatkan bantuan, simpati, dan afeksi dari orang lain terhadap dirinya (*Succorance*).
9. Kebutuhan untuk mendominasi kelompok, memimpin, menasihati, dan mempertahankan pendapatnya (*Dominance*).

10. Kebutuhan perasaan bersalah dan diberi hukuman jika ia berdosa (*Abasement*).
11. Kebutuhan untuk membantu orang lain yang sedang dalam kesulitan, bersimpati, dan berbuat baik kepada orang lain (*Nurturance*).
12. Kebutuhan untuk melakukan pembaruan, tidak menyukai rutinitas, senang berpergian, serta melawan adat istiadat (*Change*).
13. Kebutuhan untuk dapat bertahan pada suatu kegiatan hingga selesai dan tidak menyukai gangguan pada saat bekerja (*Endurance*).
14. Kebutuhan untuk mendekati lawan jenis dan ingin dianggap menarik oleh lawan jenis (*Heterosexuality*).
15. Kebutuhan untuk mempertanyakan pendapat orang lain, mengkritik, menyalahkan, dan senang pada kekerasan (*Aggression*).

b. Teori Motivasi Proses

Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer. Apabila diperhatikan secara mendalam, teori ini merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jika bekerja baik saat ini, hasilnya akan diperoleh baik untuk hari esok. Jadi, hasil yang akan dicapai tercermin pada bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Yang termasuk ke dalam teori motivasi proses adalah :

### 1. Teori Harapan (*Expectancy theory*)

Dikemukakan oleh Victor Vroom, teori ini mendasarkan pada tiga konsep penting, yaitu; harapan (*expentancy*), nilai (*valence*), dan pertautan (*inatrumentality*).

### 1. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif (baik/salah), bukan atas suka/tidak suka. Pemberian kompensasi harus berdasarkan internal kontigensi, demikian pula pemberian hukuman harus berdasarkan pada penilaian yang objektif dan adil. Jika dasar keadilan diterapkan dengan baik oleh atasan, maka gairah kerja bawahan cenderung meningkat.

#### a. Teori Pengukuhan (*Rereinforcement theory*)

Teori ini didasarkan oleh hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan kompensasi. Teori pengukuhan terdiri dari dua jenis, yaitu; pengukuhan positif (*positive reinforcement*) yaitu tambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengukuh positif diterapkan secara bersyarat, dan pengukuhan negatif (*negative reinforcement*) yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi apabila pengaruh negatif dihilangkan secara bersyarat (Hasibuan, 2012: 167).

### **2.1.1.3. Indikator-Indikator Motivasi**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi menurut Maslow dalam Sanusi (2014: 68) adalah sebagai berikut:

#### a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.

b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*).

Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*).

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

d. Kebutuhan penghargaan diri (*esteem needs*).

Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Jika karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik. Artinya jika karyawan diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

#### **2.1.1.4. Jenis Motivasi**

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

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 1. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat 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.

### **2.1.2. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Danang (2012: 43) mengemukakan 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.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat kerja, Kadarisman (2012: 300).

Menurut Bartono dan Ruffino (2010: 158) mengemukakan lingkungan kerja yang panas, pengap, bising, dan penuh masalah menyebabkan orang mudah

marah, tersinggung, berkata keras atau kotor, dan menjadi reaktif, *over reponsif*, dan lebih vokal dari pegawai yang dibesarkan di lingkungan non-lapangan. Kondisi dan situasi membentuk sistem nilai dan budaya kerja. Yang harus diketahui oleh supervisor adalah apakah sistem nilai dan kondisi setempat itu menghalangi misi atau tidak. Anak buah yang dibentuk di lingkungan yang menjadi *informal group* atau *gang* dalam perusahaan, dapat dirangkul dan diarahkan menjadi tim kerja positif yang mendukung. Dengan mengidentifikasinya maka diketahui kondisi dan situasi lingkungan kerja yang sebenarnya.

Menurut Bartono dan Ruffino, (2010: 158) beberapa ciri-ciri lingkungan kerja antara lain:

1. Lingkungan kerja normal dan stabil
2. Lingkungan yang stagnan
3. Lingkungan dinamis dengan pekerjaan yang antusias
4. Lingkungan kerja yang bergejolak dan resah

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai

apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat untuk bekerja dan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **2.1.2.2. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedermayanti (2011: 26) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

b. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja



Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu gangguan dalam lingkungan kerja yang cukup menyibukkan para karyawan untuk mengatasi masalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.

g. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

h. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

### **2.1.2.3. Jenis Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

## 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi menjadi 2 kategori, yakni:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan langsung dengan karyawan, seperti pusat kerja, kursi meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

### 1.1.3. Kinerja

#### 1.1.3.1. Pengertian Kinerja

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* (Mahsum dalam Masana, 2012: 81).

Kinerja adalah sesuatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai, 2011: 604).

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014: 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya (Moheriono, 2012: 95).

#### **2.1.3.2. Klasifikasi Ukuran Kinerja**

Menurut Wirawan (2009: 7) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor lingkungan internal perusahaan, faktor lingkungan eksternal perusahaan dan faktor internal karyawan atau pegawai.

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang

dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Sementara itu, indikator kinerja dapat dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan ke depan) dari pada retrospektif (melihat kebelakangan). Hal ini menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu diobservasi.

### **2.1.3.3. Indikator-Indikator Kinerja**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Wibowo (2014: 85) adalah sebagai berikut:

#### **a. Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

#### **b. Standar**

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

#### **c. Umpan Balik**

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik

dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan,

menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

#### **2.1.3.4. Faktor-Faktor Penilaian Kinerja**

Menurut Moeheriono (2012: 139) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah aspek-aspek yang diukur dalam proses penilaian kerja individu. Faktor penilaian tersebut terdiri dari empat aspek, yaitu sebagai berikut:

1. Hasil kerja, yaitu keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan kerja (*output*) biasanya terukur, seberapa besar yang telah dihasilkan, berapa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya, misalkan, omset pemasaran, jumlah keuntungan dan total perputaran aset dan lain-lain.
2. Perilaku yaitu aspek tindak tanduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya bagaimana, kesopanan, sikapnya, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
3. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan dan keahliannya, seperti kepemimpinan, inisiatif, komitmen.

4. Komparatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan, misalnya sesama *sales* besar omset penjualan selama satu bulan.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai motivasi, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini beberapa analisis data penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis :

1. Menurut Ririvega Kasenda (2013), dengan judul “Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 3.438 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut sama dengan 0.05.
2. Menurut Pilatus Deikme (2013), dengan judul “Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa motivasi

berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 7.468 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05.

3. Menurut Richard, Christoffel dan Greis (2014), dengan judul “Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada Grapari Telkomsel Manado” memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 1.343 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.001 tersebut sama dengan 0.05.
4. Menurut Ismiyanto dan Bambang (2014), dengan judul “Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar 4.764 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05.
5. Menurut Ragil Permansari (2013), dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang”, memberikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis penelitian dengan analisis regresi linier berganda, bahwa motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai  $t$



hitung sebesar 6.023 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05, lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 5.379 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0.000 tersebut sama dengan 0.05

**Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu**

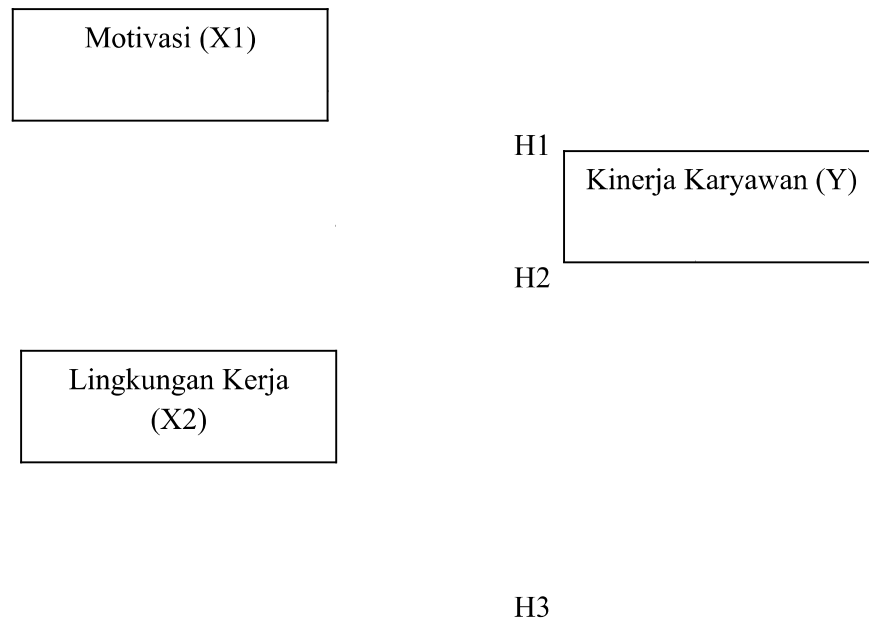
No	Nama Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ririvega Kasenda (2013)	Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
2.	Pilatus Deikme (2013)	Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bagian Keuangan Sekda Kabupaten Mimika Provinsi Papua.
3.	Richard, Christoffel dan Greis (2014)	Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i> Pada Grapari Telkomsel Manado	Analisis Regresi Linier Berganda	Lingkungan kerja, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Outsourcing</i> pada Grapari Telkomsel Manado.

4.	Ismiyanto dan Bambang (2014)	Pengaruh Perilaku Pimpinan, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal	Analisis Regresi Linier Berganda	Perilaku pimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Central Artha-Tegal.
5.	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang	Analisis Regresi Linier Berganda	Motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang.

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja karyawan. Kinerja karyawan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang dapat mendukung kinerja karyawan tersebut adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Dengan motivasi yang tinggi dari karyawan, serta lingkungan kerja yang baik pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut.



**Gambar 2.2.** Kerangka Pemikiran

Keterangan :

1. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel independen, yaitu variabel yang mempengaruhi variabel yang lain. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Dari gambar 2.2 dijelaskan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi, akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan berusaha dengan maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja karyawan tidak maksimal. Sedangkan variabel lingkungan kerja yang baik akan dapat

meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **2.4. Hipotesis**

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan. Hipotesis termasuk salah satu proposisi di samping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat didedukasi dari proposisi lainnya yang tingkat keberlakuannya lebih universal. Oleh karena itu, hipotesis merupakan hasil pemikiran rasional yang dilandasi oleh teori, dalil, hukum, dan sebagainya yang sudah ada sebelumnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang kebenaran (Sanusi, 2012: 44).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
- H3 : Motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Metode penelitian dapat diartikan sebagai cara untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu (Sugiono, 2012: 2). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan menggunakan studi pustaka.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia di kota Batam.

#### **3.2. Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38).

### 3.2.1. Variabel Dependen

Menurut Robbins (Noor, 2012: 49) variabel terikat atau *dependent variable* merupakan faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasanya dinotasikan dengan Y. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 85). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai.

b. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

c. Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

d. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

e. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### 3.2.2. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2012: 39) variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, *antecedent* atau variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Menurut Robbins (Noor, 2012: 48) variabel bebas atau independen variabel merupakan sebab yang diperkirakan dari beberapa perubahan dalam variabel terikat, biasanya dinotasikan dengan simbol X. Variabel bebas atau variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja. Berikut adalah definisi motivasi dan lingkungan kerja dari variabel independen yaitu:

1. Motivasi

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan (Sanusi, 2012:68).

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*).

Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan hidup seperti kebutuhan makan dan minum, tempat tinggal, bebas dari sakit.

b. Kebutuhan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*).

Kebutuhan keamanan dan rasa aman adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman dan terjaminnya keselamatan yang meliputi keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*).

Kebutuhan sosial adalah kebutuhan yang meliputi akan kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.

d. Kebutuhan penghargaan diri (*esteem needs*).

Kebutuhan harga diri meliputi kebutuhan akan harga diri dan penghargaan dari orang lain seperti pengakuan akan prestasi, harga diri, dan perhatian.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization*).

Jika karyawan mempunyai kebiasaan masuk perusahaan tepat waktu, disiplin, maka perilaku kerja juga baik. Artinya jika karyawan diberi tanggung jawab akan menepati aturan dan kesepakatan.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan



nyaman (Sedermayanti, 2011: 28). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

a. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda.

b. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase.

c. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

d. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu gangguan dalam lingkungan kerja yang cukup menyibukkan para karyawan untuk mengatasi masalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

e. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam insensitas maupun frekuensinya.

f. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

g. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

**Tabel 3.1.** Definisi Operasional

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Motivasi (X1)	Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan (Sanusi, 2012:68).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan diri</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	Skala Likert

Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedermayanti, 2011: 28).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Temperatur atau suhu udara di tempat kerja</li> <li>3. Kelembaban di tempat kerja</li> <li>4. Sirkulasi Udara di tempat kerja</li> <li>5. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>6. Getaran mekanis di tempat kerja</li> <li>7. Bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>8. Keamanan di tempat kerja</li> </ol>	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014: 85).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan</li> <li>2. Standar</li> <li>3. Umpan balik</li> <li>4. Alat atau sarana</li> <li>5. Kompetensi</li> <li>6. Motif</li> <li>7. Peluang</li> </ol>	Skala Likert

### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Menurut Noor (2012: 147) populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan (*universum*).

Populasi adalah merupakan jumlah keseluruhan objek yang diteliti

(Soeratno, 2008: 101). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Foster Electric Indonesia bagian produksi yang berjumlah 229 orang.

**Tabel 3.2.** Populasi bagian produksi

<b>Bagian Produksi</b>	
Department Line :	
-Productin Spk	35 Orang
-B00-10A	35 Orang
-B00-12B	45 Orang
-B00-13B	23 Orang
-B00-14A	32 Orang
-B00-23	19 Orang
-Mic-02	10 Orang
-Mic-03	9 Orang
-Mic-04	11 Orang
-Miniline 2	10 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>229 Orang</b>

3.3.2.  
p

Sam  
el

Sampel adalah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan tehnik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sanusi, 2012: 95). Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumusan Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

**Rumus 3.1.** Rumus Slovin

Sumber: Sanusi (2012:101)

Keterangan

$n$  = sampel

$N$  = populasi

$e$  = toleransi ketidakteelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05.

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

$$n = \frac{229}{1+229 \times 0,05^2}$$

$$n = \frac{229}{1,57}$$

$$n = 145$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka responden pada penelitian ini adalah sebanyak 145 orang yaitu karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data salah satu aspek yang berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Menurut Nasir (Sugiyono, 2012: 137), teknik pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini peneliti data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data Primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012: 137). Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu karyawan PT Foster Electric Indonesia.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2012: 137). Peneliti menggunakan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut:

### 1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner ini nantinya terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pernyataan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis. Peneliti menggunakan skala Likert dalam menyusun kuesioner ini. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012: 199). Peneliti ini menggunakan sejumlah *statement* dengan 5 skala yang menunjukkan setuju terhadap *statement* tersebut.

### **Tabel 3.3.** Skala Likert

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT/PENILAIAN</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Sugiyono (2012: 94)

## 2. Studi Pustaka

Studi pustaka ini diperoleh dari buku-buku yang relevan dengan judul penelitian yaitu tentang pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, jurnal-jurnal terlebih dahulu dan membaca skripsi.

### 3.5. Metode Analisis Data

Selanjutnya setelah pengumpulan data mentah yang dikumpulkan dari lapangan maka tahapan analisis data. Pada tahapan ini data yang diolah sedemikian rupa sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian. Analisis data dapat dibedakan menjadi dua yaitu analisa kualitatif dan analisa kuantitatif. Apabila data yang dikumpulkan hanya sedikit atau berwujud kasus-kasus maka analisis yang dipakai kualitatif sedangkan apabila data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan masuk ke dalam analisis kuantitatif.

#### 3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif atau statistik deskriptif adalah statistik yang menjelaskan suatu data 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 (Wibowo, 2012: 24).

Menurut Sugiyono (2012: 147) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan informasi atau mendeskripsikan dari variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

### **3.5.2. Uji Kualitas Data**

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur variabel dengan menggunakan instrumen kuesioner untuk pengujian kualitas terhadap data yang diperoleh. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan valid dan reliabel, karena kebenaran data yang diolah sangat menentukan kualitas hasil penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut.

#### **3.5.2.1. Uji Validitas**



Uji validitas adalah uji yang dimaksudkan untuk menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang atau tidak valid memiliki validitas yang rendah. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut (Suharsimi dalam Sunyoto, 2012: 168). Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf 0,05 artinya suatu item dianggap memiliki tingkat keberterimaan atau valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Berikut Tabel yang menggambarkan range validitas.

**Tabel 3.4.** 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

Sumber : Wibowo (2012: 36)

Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan Korelasi *Bivariate Pearson (Pearson Product Moment)*. Analisis ini dilakukan untuk mengorelasi skor masing-masing item dengan skor totalnya. Jumlah nilai dari keseluruhan item merupakan skor total dari item tersebut. Suatu item yang memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya dapat diartikan bahwa item tersebut memiliki arti mampu memberikan dukungan dalam mengungkapkan apa yang ingin diteliti oleh peneliti (Wibowo, 2012:36).

Besaran nilai koefisien korelasi *product moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x^2)][n \sum y^2 - (\sum y^2)]}}$$

**Rumus 3.2** *Pearson Product Moment*

Sumber: Wibowo (2012: 36)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = jumlah skor item

y = jumlah skor total instrumen

n = jumlah sampel

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan

0,05 (SPS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan

tidaknya suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.

2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (uji dua sisi dengan nilai sig. 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel belum valid, tetapi instrumen yang valid sudah tentu reliabel. Tetapi uji realibilitas tetap perlu dilakukan (Sugiyono, 2008: 74).

Dalam uji reabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Dalam metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala Likert (*scoring scale*), misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel  $df = (\alpha, n-2)$ . Untuk mencari besaran angka reabilitas dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

$$r_{II} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right] \quad \text{Rumus:3.3. Cronbach's Alpha}$$

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Dimana:

$r_{II}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = jumlah butir pertanyaan

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

$at^2$  = varian total

Uji nilai akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikan 0,05 (SPSS akan secara *default* menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika:

1. Nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis *product moment*, atau nilai r tabel.
2. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang cukup, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai di atas 0,8 dianggap baik.

Beberapa peneliti berpengalaman merekomendasikan dengan cara membandingkan nilai dengan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas berikut ini:

**Tabel 3.5. Indeks Koefisien Reliabilitas**

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat Rendah
2	0,20 - 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber : Wibowo (2012: 53)

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram *regression residual*, grafik normal *probability plots*, dan *scatter plot* dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan histogram *regression residual*, disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng, *bell shaped*.
2. Diagram normal P-P plot *regression standardized*, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis dan pada *scatter plot* nampak menyebar, hal ini menunjukkan model berdistribusi normal.
3. Keberadaan titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Tampilan ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

Penelitian ini juga menggunakan nilai Kolmogorov-Smirnov. Kurva nilai *Residual* terstandarisasi dikatakan normal jika: Nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z_{tabel}$ ; atau menggunakan Nilai *Probability sig(2 tailed)*  $> \alpha; \text{sig} > 0.05$ . (Wibowo, 2012: 62-69).

#### 3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinieritas, maksudnya tidak boleh ada kolerasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna

antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut *Variance Inflation Factor (VIF)*. Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Sanusi, 2012: 136).

### **3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan diantaranya, yaitu uji *spearman'srho*, uji Glejser, uji Park, dan melihat pola grafik regresi. Pada pembahasan ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *spearman'srho*, yaitu mengkorelasikan nilai residual (*Unstandardized Residual*) dengan masing-masing variabel independen. Jika Signifikan kolerasi kurang dari 0,05 maka pada model regresi terjadi masalah heteroskedastisitas (Prayitno, 2012: 85).

### **3.5.4. Uji Pengaruh**

#### **3.5.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis (Prayitno, 2012: 127), yang dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2 \dots + b_nx_n$$

**Rumus 3.4. Regresi Linier Berganda**

Sumber: Prayitno (2012: 136)

Keterangan :

Y = Nilai prediksi variabel dependen

a = Konstanta persamaan regresi

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub> = Variabel independen

#### 3.5.4.2. Analisis Determinasi (R<sup>2</sup>)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui jumlah data persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya dalam arti koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan dari variabel X (bebas) terhadap keragaman variabel Y (terikat).

Analisis determinasi digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi

yang secara serentak atau bersamaan memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi 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). Secara singkat koefisien tersebut untuk mengukur besar sumbangan (beberapa buku menyatakan sebagai pengaruh) dari variabel bebas terhadap keragaman variabel terikat. Menurut Wibowo (2012: 136) rumus untuk mencari koefisien determinasi secara umum adalah sebagai berikut.

Rumus mencari koefisien determinasi (KD) secara umum adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.5.** Koefisien Determinasi

Sumber: Wibowo (2012: 136)

### 3.5.5. Rancangan Uji Hipotesis

Hipotesis adalah suatu kesimpulan yang sifatnya masih sementara atau jawaban sementara terhadap perumusan masalah dalam suatu penelitian (Soeratno, 2008: 22). Hipotesis ini dapat dimunculkan untuk menduga suatu kejadian tertentu dalam suatu bentuk persoalan yang dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Jadi dalam konsep penelitian sebuah hipotesis sangat mengarahkan penelitian kepada rumus masalah yang penelitian tersebut akan dicarikan jawabannya. Berikut merupakan alur dari proses penuangan ide



dan penyelesaian masalah penelitian hingga munculnya hipotesis penelitian yang mendasarkan pada metode ilmiah, metode ilmiah tersebut berupa kegiatan:

1. Mengidentifikasi masalah yang ada
2. Merumuskan masalah yang ada
3. Merumuskan hipotesis
4. Menguji hipotesis
5. Membuat kesimpulan

Uji hipotesis dapat menggunakan dua cara menurut Wibowo (2012: 124) yaitu dengan menggunakan tingkat signifikan atau probabilitas dan tingkat kepercayaan. Jika dilakukan dengan tingkat signifikan kebanyakan penelitian menggunakan 0,05.

Dalam melakukan sesuatu penelitian, biasanya terdapat dua uji hipotesis yaitu hipotesis nul atau hipotesis  $H_0$  dan hipotesis alternatif atau  $H_a$ . Hipotesis penelitian biasanya dibagi menjadi dua jenis yaitu:

1. Hipotesis *directional one tailed test hypothesis*, merupakan hipotesis yang memberikan atau menunjukkan arah jawaban dari hipotesis penelitiannya (hipotesis alternatif), apakah lebih kecil dari ( $<$ ) atau lebih dari ( $>$ ).
2. Hipotesis *non directional* disebutkan juga *two tailed test hypothesis* merupakan arah dari jawaban atas hipotesis penelitiannya ( $H_a$ ).

Sedangkan hipotesis nul adalah pernyataan yang menunjukkan tidak adanya perubahan atau perbedaan, penelitian harus selalu mengingat apa yang menjadi masalah dan telah dirumuskan dalam rumusan masalahnya. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperlihatkan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan data sampel.
2. Uji akan menghasilkan keputusan menolak hipotesis atau sebaliknya menerima hipotesis.
3. Nilai uji dilihat dengan menggunakan nilai f dan nilai t.
4. Pengambilan kesimpulan dilakukan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah suatu hipotesis nul.

Rancangan hipotesis dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Foster Electric Indonesia.
3. Motivasi dan lingkungan secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Foster Electric Indonesia.

#### 3.5.5.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. Rumusnya adalah:

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

**Rumus 3.6.** t hitung

Sumber: Sugiyono (2006: 215)

Keterangan:

t = Nilai t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan ttabel

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

$H_0$  = Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

$H_1$  = Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

$H_0$  = Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

$H_1$  = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

### 3.5.5.2. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari Uji F sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{SSR/k}{SSE/[n-(k+1)]} \quad \text{Rumus 3.7. f hitung}$$

Sumber: Sanusi (2011: 244)

Keterangan:

SSR = Rata-rata kuadrat regresi

SSE = Rata-rata kuadror

Hipotesis statistik dinyatakan dengan:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$  (proporsi variasi dalam variabel tergantung (Y) yang dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas tidak signifikan).

$H_1 =$  minimal satu koefisien dari  $b_1 \neq 0$  (proporsi variasi dalam variabel tergantung (Y) yang dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel bebas signifikan)

Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel} [5\%; df= k; n-(k+1)]$  maka  $H_0$  diterima

Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel} [5\%; df= k; n-(k+1)]$  maka  $H_0$  ditolak

### 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah PT Foster Electric Indonesia yang beralamat, Kawasan Industri Batamindo Lot 3, Kota Batam Propinsi Kepulauan Riau. PT Foster Electric Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur sebagai *specialist of sound* yang berdiri pada tahun 1991 dengan hasil produksi speaker. Melakukan penelitian dan pengembangan untuk dapat berevolusi lebih cepat dengan menggunakan teknologi

pengukuran terbaru dari bahan baku berkualitas tinggi dan membangun konsisten sistem produksi untuk menghasilkan produk manufaktur terbaik.

### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Kegiatan																				
	Okt 2015				Nov 2015				Des 2015				Jan 2016				Februari 2016				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul			■																		
Penyusunan Bab I			■	■																	
Penyusunan Bab II					■	■															
Penyusunan Bab III								■	■												
Penelitian lapangan dan pembuatan kuesioner									■	■	■										
Pengumpulan pembuatan kuesioner dan pengolahan data													■	■	■						
Penyusunan Bab IV dan Bab V																	■	■	■		
Pengumpulan Skripsi																				■	

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian