

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
NERINDO JAYA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
William Rickson  
140910156**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
NERINDO JAYA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh  
William Rickson  
140910156**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2018**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : William Rickson

NPM/NIP : 140910156

Fakultas : Bisnis

Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nerindo Jaya.**

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 4 Agustus 2018

Materai 6000

**William Rickson**  
140910156

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
NERINDO JAYA**

**Oleh:  
William Rickson  
140910156**

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

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

**Batam, 4 Agustus 2018**

**Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si.  
Pembimbing**

## **ABSTRAK**

Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk mendapatkan keuntungan, tapi kemajuan perusahaan atau organisasi tentunya didukung oleh kinerja karyawan. Pembentukan kinerja karyawan pada perusahaan tidak terlepas dari motivasi kerja yang dirasakan karyawan atau pegawainya dan lingkungan kerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi serta lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya. Metode penelitian adalah kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel. Populasi yang digunakan sebanyak 120 karyawan. Data yang sudah berhasil dikumpulkan akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata kunci: motivasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan**

## **ABSTRACT**

*Each company or organization performs various activities to achieve its intended purpose for profit, but the progress of the company or organization is certainly supported by employee performance. The formation of employee performance in the company can not be separated from the work motivation perceived by employees and the work environment in a company. Employee performance is a work performance or employee work in quality and quantity achieved by employees in performing tasks in accordance with the responsibilities given in accordance with the criteria that have been determined by the company. To improve employee performance is strongly influenced by motivation and work environment. The purpose of this study to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Nerindo Jaya. The method of research is causality that aims to determine the cause and effect relationship between variables. The population used is 120 employees. Data that have been collected will be processed by using SPSS version 20. The result of research shows that motivation and work environment have an effect on employee performance.*

**Key words: motivation, work environment, employee performance**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadapan Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. 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 Suhardianto, S.Hum.,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Rikson Pandapotan Tampubolon, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing penulis.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Bapak dan Ibu karyawan PT Nerindo Jaya yang telah bersedia membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Keluarga tercinta, terutama orang tua yang telah memberikan dorongan semangat dan bantuan baik berupa material maupun spiritual dari awal sampai selesainya tugas penelitian ini.

8. Teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2014.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya.

Batam, 4 Agustus 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUNG DEPAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>ORISINALITAS</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar belakang Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
1.2 Identifikasi Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.3 Pembatasan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.4 Rumusan Masalah.....	Error! Bookmark not defined.
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	Error! Bookmark not defined.
1.6.1 Aspek Teoritis.....	Error! Bookmark not defined.
1.6.2 Aspek Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Teori dasar .....	10
2.1.1. Motivasi .....	10
2.1.1.1. Pengertian Motivasi .....	10
2.1.1.2. Faktor Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.1.3. Indikator Motivasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2. Lingkungan Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja .....	Error! Bookmark not defined.
2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.1.3. Kinerja Karyawan .....	17
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.2. Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	19
2.1.3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	Error! Bookmark not defined.
2.2 Penelitian Terdahulu .....	Error! Bookmark not defined.
2.3. Kerangka Pemikiran.....	25
2.4. Hipotesis .....	25

### BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian .....	27
3.2.	Operasional Variabel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.1.	Variabel Bebas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.2.2.	Variabel Terikat .....	31
3.3.	Populasi dan Sampel .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.1.	Populasi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.3.2.	Sampel.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.4.	Sumber Data Penelitian.....	34
3.5.	Metode Analisis Data.....	35
3.5.1.	Analisis Deskriptif .....	35
3.5.2.	Uji Kualitas Data.....	37
3.5.2.1.	Uji Validitas .....	37
3.5.2.2.	Uji Reliabilitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik Regresi.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.3.1.	Uji Normalitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.3.4.	Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.4.	Uji Pengaruh .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.4.1.	Analisis Regresi Berganda.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.4.2.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.5.	Uji Hipotesis .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.5.1.	Uji Parsial (Uji T) .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.5.5.2.	Uji Simultan (Uji F).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	46
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	46
3.6.2.	Jadwal Penelitian .....	46

### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian .....	48
4.1.1.	Profil Responden.....	48
4.1.1.1.	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.1.2.	Profil Responden berdasarkan Usia .....	49
4.1.1.3.	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1.4.	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
4.1.2.	Analisis Deskriptif .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.1.	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi ( $X_1$ ).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.2.	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )... <b>not defined.</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2.3.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	62
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data .....	66
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas Data .....	67

4.1.3.2.	Hasil Uji Realibilitas Data .....	69
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik Regresi .....	71
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas .....	71
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas .....	73
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	74
4.1.5.	Hasil Uji Pengaruh .....	75
4.1.5.1.	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
4.1.5.2.	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	77
4.1.6.	Uji Hipotesis .....	78
4.1.6.1.	Uji Parsial (Uji T) .....	78
4.1.6.2.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.2.	Pembahasan.....	80

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	84
5.2	Saran .....	84

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>86</b>
-----------------------------	-----------

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1. 1	Data jumlah karyawan keluar masuk perbulan PT Nerindo Jaya .....	5
Tabel 2. 1	Penelitian Terdahulu .....	21
Tabel 3. 1	Operasional Variabel.....	32
Tabel 3. 2	<i>Range</i> Validitas .....	38
Tabel 3. 3	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	46
Tabel 4. 1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4. 2	Profil Responden berdasarkan Usia .....	49
Tabel 4. 3	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	50
Tabel 4. 4	Profil Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Tabel 4. 5	Kriteria Analisis Deskriptif.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 6	Distribusi Jawaban Responden X1 Motivasi ....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 7	Distribusi Jawaban Responden X2 Lingkungan Kerja .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 8	Distribusi Jawaban Responden Y Kinerja Karyawan .....	62
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1).....	67
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	68
Tabel 4. 11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 12	Indeks Koefisien Reliabilitas .....	70
Tabel 4. 13	Hasil Uji Realibilitas .....	70
Tabel 4. 14	Hasil Uji Kolmogorov – Smirnov.....	73
Tabel 4. 15	Hasil Uji Multikolinearitas.....	74
Tabel 4. 16	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	75
Tabel 4. 17	Hasil Koefisien Regresi .....	76
Tabel 4. 18	Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78
Tabel 4. 19	Hasil Uji t.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 4. 20	Hasil Uji F.....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot).....	72

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Uji Realibilitas .....	39
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Rumus 3.3 Uji Determinasi.....	44

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I KUESIONER  
LAMPIRAN II DATA RESPONDEN  
LAMPIRAN III ANALISIS DESKRIPTIF  
LAMPIRAN IV UJI KUALITAS DATA  
LAMPIRAN V UJI ASUMSI KLASIK  
LAMPIRAN VI UJI PENGARUH  
LAMPIRAN VII UJI HIPOTESIS  
LAMPIRAN VIII TABEL  $r$   
LAMPIRAN IX TABEL  $t$   
LAMPIRAN X TABEL  $F$

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin ketat. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Selain dari itu, perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi perusahaan karena dengan sumber daya manusia yang memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas tentunya akan mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Kinerja yang dibutuhkan agar tujuan perusahaan tercapai adalah seseorang yang tergantung dari kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seorang karyawan harus mengikuti standar yang dibuat perusahaan berupa peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Tanpa ada standar kerja, terkadang karyawan hanya bekerja, tanpa memiliki tujuan dan arah yang jelas dalam bekerja (Ulfa, Shinta, & Bilgah, 2018: 72).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu diantaranya adalah melalui penilaian kinerja. Faktor Situasional meliputi faktor sosial dan organisasi, faktor fisik dan pekerjaan. Faktor sosial dan organisasi meliputi kebijaksanaan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial. Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, desain dan kondisi alat-alat kerja, penentuan ruang kerja, dan lingkungan kerja, Oleh karena itu bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi, politik, ekonomi sangat berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam

menghadapi persaingan. Pada umumnya perusahaan yang tidak mampu menghadapi persaingan memiliki kinerja dan kualitas produk yang rendah. Untuk mampu membawa organisasi perusahaan dalam memasuki lingkungan bisnis, manajer harus bertanggung jawab untuk merencanakan dan memiliki kompetensi untuk melakukan perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi. Dalam penelitian ini peneliti meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja seseorang. motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. (Widowati, 2016: 2)

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah di tentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi

karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.(Farizki & Wahyuati, 2017: 3) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja karyawan tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Motivasi sangat penting untuk pertumbuhan suatu organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat memaksimalkan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun perkelompok. Disamping itu motivasi bermanfaat untuk menyemangati karyawan untuk bekerja dalam sebuah perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda, oleh karena itu diperlukan motivasi kerja bagi setiap karyawan. Akan tetapi motivasi kerja sering diabaikan oleh sebagian karyawan yang kurang bertanggungjawab serta kurangnya rasa kesadaran dan kepeduliannya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Objek penelitian ini adalah PT Nerindo Jaya yang didirikan pada tahun 2014 di kota Batam. PT Nerindo Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan beraneka macam bahan bangunan dan juga sebagai salah satu distributor yang bergerak di Kota Batam. Penelitian sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini di PT Nerindo Jaya karena perusahaan ini masih dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) di tengah persaingan dengan perusahaan lain yang bergerak di bidang perdagangan berbagai bahan bangunan.

**Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Keluar Masuk Perbulan PT Nerindo  
Jaya Tahun 2018**

Bulan	Karyawan Tetap	Karyawan Keluar	Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan
Januari 2018	122	1	0	121
Febuari 2018	121	0	0	121
Maret 2018	121	0	1	120
April 2018	122	0	1	121
Mei 2018	123	2	0	121
Juni 2018	121	0	1	120
Juli 2018	122	2	0	120

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa jumlah karyawan di PT Nerindo Jaya mengalami keluar masuk yang cukup tinggi. Dimana permasalahan ini juga sering terjadi kurangnya komunikasi antara bawahan dan pimpinan serta

kurangnya kepedulian pimpinan terhadap permasalahan lingkungan bawahan. Tidak konsistennya dalam menerapkan sebuah aturan juga di pengaruhi oleh seorang pimpinan yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan. Jika seorang pemimpin bisa membina hubungan yang baik antara semua anggota dan memberi motivasi yang baik maka rasa solidaritas anggotanya juka akan meningkat. Demikian juga dalam hal lingkungan kerja, jika sebuah organisasi yang memiliki lingkungan kerja yang baik akan mendorong organisasi tersebut mencapai tujuannya dengan baik. Dapat dilihat dari ruang kerja yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu. Begitu juga, fasilitas kantor yang kurang mendukung dan akhirnya menyebabkan lingkungan kerja karyawan kurang nyaman.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut mengenai kinerja karyawan, khususnya karyawan di PT Nerindo Jaya, Oleh karena itu penelitian ini penting untuk di lakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nerindo Jaya”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil kinerja karyawan dalam upaya mewujudkan tujuan dari perusahaan belum sesuai dengan harapan.
2. Kurangnya komunikasi antara bawahan dan pimpinan serta kurangnya kepedulian pimpinan terhadap permasalahan lingkungan bawahan.

3. Tidak konsistennya dalam menerapkan sebuah aturan juga di pengaruhi oleh seorang pimpinan yang dapat mengakibatkan kurangnya motivasi karyawan.
4. Ruang kerja yang terbatas dalam sebuah ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu.
5. Fasilitas kantor kurang mendukung yang menyebabkan lingkungan kerja karyawan kurang nyaman.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dipaparkan sebelumnya, maka penelitian ini dibatasi pada waktu dan biaya. Sehingga penelitian ini hanya berfokus pada motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan kepada seluruh karyawan PT Nerindo Jaya dari level bagian operasional hingga kepala bagian.

### **1.4 Perumusan Masalah**

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

1. Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nerindo Jaya?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nerindo Jaya?

3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan 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 Nerindo Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik yang bersifat teoritis maupun praktis.

### **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 Nerindo Jaya , 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

Penelitian ini yang dilakukan ini di harapkan dapat memberi sumbangan pemikiran sebagai bahan perbandingan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademis

Peneliti berharap dapat dijadikan rujukan, acuan, dan dokumen akademik berguna untuk dijadikan acuan dalam citivas akademik dan sumber referensi bagi penelitian-peneletian sebelumnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Motivasi**

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

Menurut Ernest J. McCormick dalam (Mangkunegara, 2016: 94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi berasal dari kata latin *movore* yang berarti dorongan atau daya penggerak, motivasi ini hanya diberikan kepada manusia khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Sunyoto, 2015: 192). Menurut Sutrisno (Zulkifli H., Suwarno, & Yuliani, 2016) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang.

Menurut (Indryani & Budiarti, 2016: 7) mengemukakan motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Menurut Malayu SP. Hasibuan (Sunyoto, 2015: 192) mendefinisikan motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang. menyimpulkan

motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2016: 93).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang dan akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### **2.1.1.2 Faktor Motivasi**

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan di pengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut (Sunyoto, 2015: 194) motivasi dibagi menjadi beberapa teori, salah satunya yang paling populer adalah teori hierarki kebutuhan. Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menjelaskan bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang. Berdasarkan hal tersebut Maslow membagi kebutuhan manusia menjadi lima tingkatan, yaitu :

1. Kebutuhan fisiologi

Merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur, seks dan sebagainya.

## 2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya, dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

## 3. Kebutuhan sosial

Meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, reaksi bersama.

## 4. Kebutuhan penghargaan

Meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas factor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

## 5. Kebutuhan aktualitas diri

Merupakan kebutuhan hierarki dari Maslow yang paling tinggi, berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya diri seseorang.

Sebagaimana halnya teori-teori hierarki kebutuhan, teori ERG dari Clayton Alderfer (Sunyoto, 2015: 194) juga menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki. Berdasarkan teori ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

### 1. Kebutuhan akan keberadaan

Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk juga kebutuhan fisiologis yang di dalamnya meliputi kebutuhan makan, minum, pakaian, perumahan dan keamanan.

## 2. Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antara individu dan juga hubungan bermasyarakat tempat kerja diperusahaan tersebut.

## 3. Kebutuhan akan pertumbuhan

Keinginan akan pengembangan potensi dalam diri seseorang untuk maju dan meningkatkan kemampuan pribadinya.

### **2.1.1.3 Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016) adalah:

- 1) Kebutuhan fisik.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.
- 3) Kebutuhan sosial.
- 4) Kebutuhan akan penghargaan.
- 5) Kebutuhan perwujudan diri.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta

pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok serta keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. (Mahajaya & Subudi, 2016: 28) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan menurut Nitisemito (1992: 25). Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Farizki & Wahyuati, 2017: 2).

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor terbentuknya kinerja yang baik. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari, baik lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai dapat bekerja dengan optimal. Menurut Nitisemito dalam Oktaviani dan Nainggolan (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Shandy & Rumangkit, 2017: 7)

Menurut (Shandy & Rumangkit, 2017: 4) 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. Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001:21) dalam (Hardiyana & Helwiyani, 2011: 4) 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.

### **2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001: 46) dalam (Farizki & Wahyuati, 2017: 3) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2016: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Amir, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Fydayeen, Masjaya, & Prakoso, 2016). Menurut Soeprihantono dalam (Fydayeen et al., 2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil

pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya *standard*, target, sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Armstrong dan Baron dalam (Zulkifli H. et al., 2016) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. (Mahajaya & Subudi, 2016) kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja terbaik baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan.

Menurut Fatchur et al. dalam (Insan, 2017: 7) kinerja karyawan adalah hasil kerja suatu pekerjaan yang berhubungan dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi, dan beberapa kriteria efektifitas lainnya. Maka, dapat disimpulkan dari penjelasan di atas, kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan yang mana sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan

fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. (Farizki & Wahyuati, 2017: 3).

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

#### **2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Armstrong dan Baron dalam (H. Zulkifli et al., 2016: 16) yaitu sebagai berikut :

##### *1. Personal factor*

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

##### *2. Leadership factor*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.

##### *3. Team factor*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.

##### *4. System factor*

Ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

##### *5. Contextual/ Situational factor*

Ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **2.1.3.3 Indikator kinerja karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, hasil kerja tersebut disesuaikan dengan yang diharapkan organisasi, melalui kriteria atau standar yang berlaku dalam organisasi (Indryani & Budiarti, 2016: 8).

Menurut Mangkunegara dalam (Mahajaya & Subudi, 2016: 8) menyatakan indikator kinerja pegawai (karyawan) diukur seperti :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama (tahun)	Judul penelitian	Alat analisis	Hasil penelitian
1	(Farizki & Wahyuati, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Medis RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.</li> <li>2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.</li> <li>3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh lebih dominan dari pada variabel Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan medis di RSUD. Bhakti Rahayu Surabaya.</li> </ol>

2	(Indryani & Budiarti, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karya Indah Buana	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya.</li> <li>2. Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya.</li> <li>3. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya.</li> <li>4. Variabel yang mempunyai pengaruh dominan adalah Motivasi kerja dibandingkan dengan variabel lainnya.</li> </ol>
3	(Yawan, 2016)	Pengaruh Motivasi Kinerja guru Dan Gaya Kepemimpinan Kepsek Terhadap Kinerja Guru SD Biak Namfor, Papua.	Analisis Regresi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru terhadap Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.</li> <li>2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru sains sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.</li> <li>3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Motivasi Kerja guru dan Gaya Kepemimpinan kepala sekolah secara bersama-sama terhadap</li> </ol>

				Kinerja guru sekolah dasar di kabupaten Biak Numfor.
4	(Mahajaya & Subudi, 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung	Analisis Statistik Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.</li> <li>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung</li> <li>3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Bandung.</li> </ol>
5	(Katim & Wiliyawati, 2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Merlynn Park Hotel di Jakarta Pusat)	Analisis Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel, namun negatif.</li> <li>2. Motivasi secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel.</li> <li>3. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Merlynn Park Hotel.</li> </ol>
6	(Jeffrey & Dantes, 2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada	Analisis Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gaya Kepemimpinan secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.</li> <li>2. Motivasi Kerja secara</li> </ol>

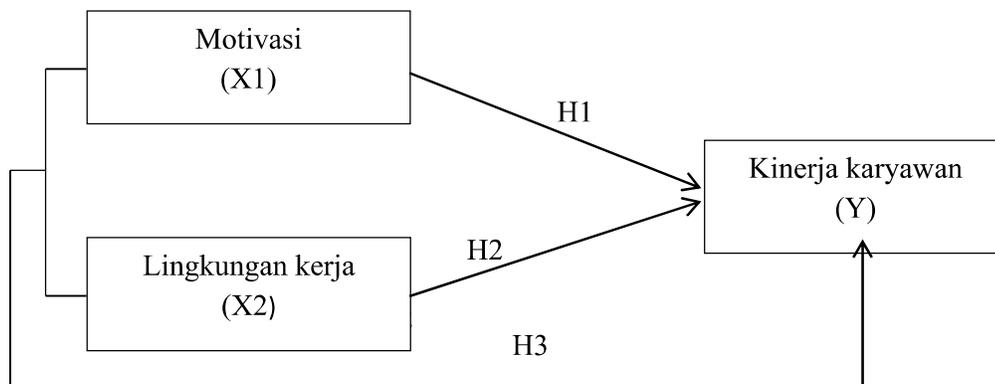
		PT XYZ, Jakarta, Indonesia		<p>parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.</p> <p>3. Lingkungan Kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.</p> <p>4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ, Jakarta, Indonesia.</p>
7	(Elqadri, Priyono, Putri, & Chandra, 2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries	Analisis Linear Berganda	<p>1. Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p> <p>2. Motivasi Kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p> <p>3. Pemberian Insentif terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p> <p>4. Terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Pemberian insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Wijaya Various Industries.</p>

Sumber: Peneliti Terdahulu oleh (Farizki & Wahyuati, 2017), (Indryani & Budiarti, 2016), (Yawan, 2016), (Mahajaya & Subudi, 2016), (Katim &

Wiliyawati, 2016), (Jeffrey & Dantes, 2017) dan (Elqadri, Priyono, Suci, & Chandra, 2015)

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

**Sumber :** Peneliti (2018)

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan (Sugiyono, 2013: 64). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah

1. H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
2. H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.
3. H3: Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nerindo Jaya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Pada umumnya desain penelitian ditempatkan pada bagian awal bab atau materi yang menjelaskan tentang metode penelitian, dengan harapannya dapat memberikan petunjuk ataupun arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Terkait dengan itu, penjelasan yang terkandung dalam desain penelitian lazimnya menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan (Sanusi, 2017: 13)

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. (Sanusi, 2017: 14) Dalam desain ini, umumnya hubungan sebab-akibat (tersebut) sudah dapat diprediksi oleh peneliti, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel penyebab, variabel antara dan variabel terikat (tergantung).

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

Variabel-variabel yang dimaksud sesungguhnya telah dinyatakan secara eksplisit pada masalah penelitian dan dipertegas lagi pada rumusan hipotesis. Pernyataan hipotesis itu tidak hanya mengandung variabel-variabel yang terlibat,

tetapi hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya juga sudah diprediksi. Jika demikian, variabel benar-benar memiliki makna strategis dalam penelitian sehingga sangatlah tidak mungkin sebuah penelitian dapat diselesaikan dengan baik tanpa mengenali variabel penelitian tersebut secara benar (Sanusi, 2017: 49).

Dalam penelitian ini yang merupakan definisi operasional variabel adalah variabel dependen dan variabel independen. Dengan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan sedangkan variabel independen adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja.

### **3.2.1. Variabel Bebas (*Independence Variable*)**

Variabel bebas atau variabel independen (*Independence Variable*) adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2017: 50). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel independen adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Berikut ini adalah definisi operasional dan pengukuran variabel independen, yaitu sebagai berikut :

#### **1. Motivasi**

Motivasi adalah respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai. Adapun indikator motivasi dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016) adalah:

1) Kebutuhan fisik.

Yaitu pemberian gaji yang layak pada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan.

Yaitu fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan sosial.

Yaitu melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Yaitu pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan perwujudan diri.

Yaitu sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kacakapannya, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman (Sedarmayanti, 2001: 28). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### 1) Penerangan atau cahaya di tempat kerja

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

### 2) Suhu udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

### 3) Suara bising

Suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

### 4) Penggunaan warna

Penggunaan warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena

warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5) Ruang gerak yang diperlukan

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

6) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

7) Hubungan karyawan

Adalah interaksi antara karyawan yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam suatu organisasi.

### **3.2.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)**

Variabel terikat atau variabel tergantung (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Kinerja karyawan (Y) adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang

dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dalam penelitian ini indikator kinerja menurut (Mahajaya & Subudi, 2016:

8) meliputi beberapa yaitu :

1. Prestasi kerja.
2. Kejujuran.
3. Tanggung jawab.
4. Inisiatif.
5. Kerja sama.
6. Ketepatan waktu.
7. Kecepatan kerja.
8. Tingkat kesalahan kerja.

**Tabel 3.1** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Pengukuran</b>
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang dan akhirnya menimbulkan semangat atau dorongan kerja dan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisik</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan akan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan perwujudan diri</li> </ol>	Skala Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan kerja adalah suatu kondisi dikatakan baik atau sesuai apabila	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja</li> </ol>	Skala Likert

	manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Suhu udara</li> <li>3. Suara bising</li> <li>4. Penggunaan warna</li> <li>5. Ruang gerak yang diperlukan</li> <li>6. Keamanan kerja</li> <li>7. Hubungan karyawan</li> </ol>	
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Kejujuran</li> <li>3. Tanggung jawab</li> <li>4. Inisiatif</li> <li>5. Kerja sama</li> <li>6. Ketepatan waktu</li> <li>7. Kecepatan kerja</li> <li>8. Tingkat kesalahan kerja</li> </ol>	Skala Likert

**Sumber:** (Zulkifli H. et al., 2016), (Fydayeen et al., 2016) dan (Mahajaya & Subudi, 2016)

### 3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu (Sanusi, 2017: 87). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawan PT Nerindo Jaya yang anggotanya terdiri dari 120 orang, dimana telah tertera dalam tabel 1.1.

### **3.3.2. Sampel**

Menurut (Sanusi, 2017: 87) mengatakan bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih disebut sampel. Sampel yang baik adalah sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya. Tingkat akurasi menunjuk pada pengertian sampai sejauh mana sampel yang diambil itu terpengaruh oleh sifat bias peneliti. Sedangkan tingkat presisi ditentukan oleh besarnya *standard error* untuk rata-rata sampel (Sanusi, 2017).

Pemilihan elemen-elemen sampel didasarkan pada kebijaksanaan peneliti sendiri. Pada prosedur ini, masing-masing elemen berkesempatan menjadi elemen-elemen sampel karena variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel untuk tujuan tertentu saja.

Jadi sampel dalam penelitian ini menggunakan semua populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 120 responden.

### **3.4. Sumber Data Penelitian**

Adapun sumber data cenderung pada pengertian dari mana (sumbernya) data itu berasal. Berdasarkan hal itu, data tergolong menjadi dua bagian, yaitu data primer dan data sekunder (Sanusi, 2017: 104). Dari penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data primer. Data primer adalah data yang pertama kali

dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti. Data primer memiliki kelebihan sebagai berikut:

1. Peneliti dapat mengontrol tentang kualitas data tersebut, hal ini bisa dilakukan karena secara historis peneliti memahami proses pengumpulannya.
2. Peneliti dapat mengatasi kesenjangan waktu antara saat dibutuhkan data itu dengan yang tersedia.
3. Peneliti lebih leluasa dalam menghubungkan masalah penelitiannya dengan kemungkinan ketersediaan data di lapangan.

### **3.5. Metode Analisis Data**

Menurut (Sanusi, 2017: 115) teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, termasuk pengujiannya. Data yang sudah berhasil dikumpulkan akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Science*) versi 20 untuk menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun beberapa pengujian yang akan dilakukan untuk mengetahui penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

#### **3.5.1. Analisis Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku

umum atau generalisasi. Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2017: 116).

Analisis deskriptif bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi mudah dipahami dalam bentuk informasi yang lebih ringkas. Jadi statistik deskriptif berusaha menjelaskan atau menggambarkan beberapa karakteristik data, seperti berapa rata-ratanya, seberapa jauh data-data bervariasi dari rata-ratanya, berapa median data, dan sebagainya.

1. Distribusi frekuensi

Distribusi frekuensi adalah susunan data menurut kelas-kelas interval tertentu atau kategori tertentu dalam sebuah daftar.

2. Rata-rata hitung (*Mean*)

Rata-rata hitung adalah nilai yang menunjukkan pusat di antara nilai-nilai yang ada dalam pengamatan. Dapat pula dikatakan bahwa rata-rata adalah titik penyeimbang (*balancing point*) dari seumpulan data antara nilai yang ada di sebelah kirinya dengan nilai di sebelah kanannya.

3. Analisis *Trend*

Analisis *trend* sangat bermanfaat terutama untuk melihat kecenderungan yang terjadi mengenai variabel tertentu pada masa lalu untuk kemudian memperkirakan kecenderungan untuk masa yang akan datang. Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti menggunakan analisis deskriptif yakni distribusi frekuensi dan rata-rata hitung (*Mean*).

### 3.5.2. Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1. Uji Validitas Data

Instrumen penelitian adalah alat untuk mengumpulkan data. Agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrumen penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur (Sanusi, 2017: 76). Dalam ilmu-ilmu sosial, diperlukan kecermatan dalam menentukan alat karena yang akan diukur bersifat abstrak, yaitu berupa konstruk atau konsep. Validitas instrumen penelitian dapat digolongkan menjadi beberapa jenis, antara lain:

1. Validitas konstruk (*construct validity*)

Validitas konstruk adalah validitas yang mengacu pada konsistensi dari semua komponen kerangka konsep.

2. Validitas isi (*content validity*)

Validitas isi suatu alat ukur ditentukan oleh sejauh mana alat pengukur tersebut mewakili semua aspek yang dianggap sebagai aspek kerangka konsep.

3. Validitas eksternal (*external validity*).

Validitas eksternal adalah validitas yang diperoleh dengan mengorelasikan alat pengukur baru dengan alat pengukur yang sudah valid.

4. Validitas rupa (*face validity*).

Validitas rupa adalah menunjukkan dari segi rupanya bahwa alat pengukur tampaknya dapat mengukur apa yang hendak diukur.

Dalam ilmu-ilmu sosial, instrumen penelitian berupa pertanyaan atau pernyataan disusun berdasarkan pada konstruk atau konsep, variabel dan indikatornya. Pada instrumen tersebut, dimintakan tanggapan kepada responden dengan memberikan nilai (skor) pada setiap butir pertanyaan atau pernyataan. Validitas instrument ditentukan dengan mengolerasikan antara skor yang diperoleh setiap butir pertanyaan atau pernyataan dengan skor total. Skor total adalah jumlah dari semua skor pertanyaan atau pernyataan.

Suatu alat pengukur dikatakan valid, jika alat itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Suatu alat pengukur untuk mengukur sifat X dikatakan valid jika yang diukurnya memang sifat X dan bukan sifat-sifat lain.(Nasution, 2016)

**Tabel 3.2** Range Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
KK=1,00	Sempurna
0,90 - 1,00	Sangat Kuat
0,70 - 0,90	Kuat
0,40 - 0,70	Cukup Kuat
0,20 – 0,40	Rendah
0,00- 0,20	Sangat Rendah
KK=0,00	Tidak Ada

**Sumber:** (Misbahuddin & Hasan, 2013)

### 3.5.2.2. Uji Reliabilitas Data

Reliabilitas suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan. Secara implisit, reliabilitas ini mengandung

objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya (Sanusi, 2017: 80)

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Nasution, 2016).

Uji reliabilitas yang digunakan merupakan tes uraian, maka rumus untuk menghitung reliabilitas soal menggunakan *Conbrach Alppha* yaitu :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma^2 t} \right]$$

**Rumus 3.1** Uji Reliabilitas

**Sumber:** (Zulkifli H. et al., 2016)

Keterangan:

$r_{11}$  = Nilai reliabilitas

$\sum \sigma b^2$  = Varians skor tiap item pertanyaan.

$\sigma^2 t$  = Varians total.

$k$  = Jumlah item pertanyaan

### 3.5.3. Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Variabel regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau

penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal dinyatakan oleh (Wibowo, 2012: 61). Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu perbedaan yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* dan juga menggunakan nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorv-Smirnov*  $Z < Z$  tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2 tailed)*  $> \alpha$ ;  $\text{sig} > 0,05$  (Wibowo, 2012: 62).

Menurut (Ghozali, 2009: 147) Uji Normalitas adalah pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji ini diidentifikasi dengan pengujian analisis grafik. Penelitian ini menggunakan plot probabilitas normal (*Normal probability plot*) untuk menguji kenormalitasan jika penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal P-P Plot Of regression standard*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2009: 149).

### **3.5.3.2. Uji Multikolinearitas**

Menurut (Azwar, 2016: 10) multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel *independen*. Proteksinya dilakukan dengan menggunakan tolerance value

dan VIF (*variance inflation factor*). Jika nilai-nilai *tolerance value*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka terjadi multikolonieritas.

### 3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasitas adalah suatu keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi, uji heteroskedasitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas maka dilakukan uji *park gleyser* dan pola grafik regresi (*Scatterplot*). Pada uji *park gleyser*, jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent maka, ada indikasi terjadi heteroskedasitas. Sebaliknya variabel independen tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen maka, ada indikasi tidak terjadi heteroskedasitas. Dalam pengujian *park gleyser* menggunakan koefisien signifikan pada tingkat ketelitian 5%. Berikut ini adalah dasar analisisnya (Wibowo, 2012: 93)

1. Jika  $\text{sig} \geq 5\%$  maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedasitas.
2. Jika  $\text{sig} \leq 5\%$  maka dapat disimpulkan model regresi mengandung adanya heteroskedasitas.

### 3.5.3.4. Uji Kolmogorov-Smirnov

Menurut (A. E. Wibowo, 2012b) uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah distandarkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan nilai *Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai

Residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai *Kolmogorv-Smirnov Z* < Z tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig (2tailed)* >  $\alpha$  ; sig > 0,05.

### 3.5.4. Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134) regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots$$

**Rumus 3.2** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 135)

Keterangan:

Y	=	kinerja karyawan
X <sub>1</sub>	=	motivasi
X <sub>2</sub>	=	lingkungan kerja
a	=	nilai konstanta
b	=	nilai koefisien regresi
e	=	variabel pengganggu

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

Koefisien determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan

koefisien  $r^2$ .  $R$  juga hampir serupa dengan  $r$ , tetapi keduanya berbeda dalam fungsi (kecuali regresi linear sederhana).  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat ( $Y$ ) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel:  $X_i$ ;  $i=1,2,3,4,\dots,k$ ) secara bersama-sama. Sementara itu,  $r^2$  mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variabel terikat ( $Y$ ) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas ( $X$ ). Selanjutnya,  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat ( $Y$ ) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. (Sanusi, 2017: 136)

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST} \quad \text{Rumus 3.3 Uji Determinasi (R}^2\text{)}$$

**Sumber:** (Sanusi, 2017: 136)

Keterangan:

SSR = keragaman regresi

SST = keragaman total

### 3.5.5. Uji Hipotesis

#### 3.5.5.1. Uji Signifikansi Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi terhadap masing-masing koefisien regresi diperlukan untuk mengetahui signifikansi tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas

( $X_i$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Nilai yang digunakan untuk melakukan pengujian adalah nilai  $t_{hitung}$ .

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

$t_{hitung} > t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  ditolak (Sanusi, 2012).

### 3.5.5.2. Uji Signifikansi Seluruh Koefisien Regresi Secara Serempak (Uji F)

Menurut (Sanusi, 2017: 137) uji seluruh koefisien regresi secara serempak sering disebut dengan uji model. Nilai yang digunakan untuk melakukan uji serempak adalah nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dari rumus yang telah dijelaskan sebelumnya. Karena nilai  $F_{hitung}$  berhubungan erat dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) maka pada saat melakukan uji  $F$ , sesungguhnya menguji signifikansi 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 seluruh variabel bebas secara serempak (bersama-sama), dijawab oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ), sedangkan signifikan atau tidak yang sekian persen itu, dijawab oleh uji  $F$ .

Kriteria pengambilan keputusan mengikuti aturan berikut:

Jika  $F_{hitung} \leq t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  diterima

$F_{hitung} > t_{tabel}$ ; maka  $H_0$  ditolak (Sanusi, 2012).

### 3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1. Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di PT Nerindo Jaya yang berlokasi di Komp Bida Asri B1 Blok B No.01. Kota Batam.

#### 3.6.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini disesuaikan dengan jadwal dengan mengumpulkan data dari bulan Maret 2018 sampai dengan bulan Juli 2018.

**Tabel 3.3** Jadwal Kegiatan Penelitian

Kegiatan	Maret 2018				April 2018				Mei 2018				Juni 2018				Juli 2018			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Mencari Fenomena/ Latar Belakang Masalah	■	■	■	■																
Menentukan Judul			■	■	■	■														
Mencari Jurnal Pendukung				■	■	■														
Studi Pustaka						■	■	■	■	■	■	■								
Penentuan Model Penelitian													■							
Penyebaran dan Analisis Kuesioner														■	■	■				
Penyusunan Hasil Penelitian																		■		
Simpulan dan Saran																			■	