

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASITECH
MANUFACTURING INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Siti Haryani
140910360**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASITECH
MANUFACTURING INDONESIA**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
Memperoleh gelar sarjana



Oleh:
Siti Haryani
140910360

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

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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, 02 Februari 2018

Yang membuat pernyataan,

Materai

Siti Haryani
NPM: 140910360

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIATECH
MANUFACTURING INDONESIA**

**Oleh:
Siti Haryani
140910360**

SKRIPSI

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

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

Batam, 02 Februari 2018

**Dr. Realize, S.Kom., M.SI
Pembimbing**

ABSTRAK

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Perusahaan harus menempuh beberapa cara misalnya pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara parsial maupun simultan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, total sampel atau disebut juga metode sensus yaitu dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, total populasi yang dijadikan sampel adalah 120 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Nilai koefisien regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$, ini berarti semakin tinggi motivasi terhadap perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja karyawan perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan nilai koefisien adalah positif. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan $< \alpha$, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada diperusahaan berdampak semakin tinggi kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The existence of human resources within a company plays an important role. Companies must be able to build and improve performance in their environment. Companies must take several ways such as giving motivation and creating a conducive working environment. This study aims to determine whether there is a partial or simultaneous influence between the variables of motivation and work environment on employee performance in PT Asiatech Manufacturing Indonesia. The sampling technique using saturated sampling method, total sample or also called census method that is by making the entire population as sample, total of population which is taken as sample is 120 employees. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The value of multiple regression coefficient indicates that motivation has significant effect on employee performance with coefficient value is positive. This is also evidenced by the value of $t_{count} > t_{table}$ with significant level $< \alpha$, this means the higher the motivation of the company affects the higher the employee's performance. Work environment has a significant effect on employee performance coefficient value is positive. This is also evidenced by the value of $t_{count} > t_{tabel}$ with significant level $< \alpha$, this means the better the existing work environment in the company impact the higher the employee's performance in the company. Persial motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance

KATA PENGANTAR

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

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

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

1. Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam .
3. Dr. Realize, S.Kom., M.SI selaku pembimbing skripsi pada program studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam.
5. Kedua orang tua tercinta Ibu Rauli Lubis dan Ayah Manahan Simanjuntak yang dengan penuh cinta selalu membawa penulis dalam doa yang tidak pernah putus.
6. Abang Ramces Simanjuntak, Elfrida Simanjuntak, Herlinda Simanjuntak, dan Rismawati Simanjuntak yang telah memberi dukungan dan semangat,

serta keluarga penulis lainnya, terima kasih atas dukungan, doa, dan motivasinya.

7. Ermanto gultom yang telah memberi masukan, doa, support, dan terus-menerus menyemangati penulis agar penulis tidak putus asa dalam menghadapi kendala saat menyusun skripsi ini.

Semoga Tuhan membalas semua kebaikan kita dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin.

Batam, 02 Februari 2018

Siti Haryani

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERNYATAAN	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	6
1.3. Pembatasan Masalah	6
1.4. Perumusan Masalah	7
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Motivasi	10
2.1.1.1. Pengertian Motivasi	10
2.1.1.2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	11
2.1.1.3. Indikator – Indikator Motivasi.....	16
2.1.2. Lingkungan Kerja	18
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.1.2.2. Faktor – Faktor Lingkungan Kerja	19
2.1.2.3. Indikator Lingkungan Kerja.....	25
2.1.3 Kinerja Karyawan	28
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.1.3.2 Persyaratan Penilaian Kinerja	29
2.1.3.3 Indikator Kinerja	30
2.2. Penelitian Terdahulu	32
2.3. Kerangka Pemikiran	38
2.4. Hipotesis	39

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	40
3.2. Operasional Variabel	40
3.2.1. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	41
3.2.2. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	43
3.3. Populasi dan Sampel	44
3.3.1. Populasi	44
3.3.2. Sampel	45
3.4. Teknik Pengumpulan Data	45
3.5. Metode Analisis Data	47
3.5.1. Analisis Deskriptif	47
3.5.2. Uji Kualitas Data	48
3.5.2.1. Uji Validitas	49
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	50
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	51
3.5.3.1. Uji Normalitas	52
3.5.3.2. Uji Linearitas	53
3.5.3.3. Uji Multikolinearitas	54
3.5.3.4. Uji Heterokedastisitas	54
3.5.4. Uji Pengaruh	55
3.5.4.1. Uji Regresi Linear Berganda	55
3.5.4.2. Uji T	57
3.5.4.3. Uji F	58
3.5.4.4. Uji R Square	59
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian	59
3.6.1. Lokasi Penelitian	60
3.6.2. Jadwal Penelitian	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden	61
4.1.1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.1.2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia	62
4.1.3. Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	63
4.1.4. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
4.1.5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	64
4.2. Hasil Penelitian	65
4.2.1. Analisis Deskriptif	65
4.2.1.1. Variabel Motivasi (X1)	66
4.2.1.2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)	67
4.2.1.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	70
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas Data	70
4.2.2.2. Hasil Uji Reliabilitas	73
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	74
4.2.3.1. Hasil Uji Normalitas	74
4.2.3.2. Hasil Uji Linearitas	76

4.2.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas	78
4.2.3.4. Hasil Uji Heterokedastisitas	79
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	79
4.2.4.1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda	80
4.2.4.2. Hasil Uji t.....	82
4.2.4.3. Hasil Uji F	83
4.2.4.4. Hasil Uji R Square	83
4.3. Pembahasan	84

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	89
5.2. Saran	90

DAFTAR PUSTAKA.....	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	
SURAT KETERANGAN PENELITIAN	
SURAT BALASAN IZIN PENELITIAN	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Turnover Karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia 2015 - 2017	4
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia 2015 – 2017.....	4
Tabel 3.1 Skala Likert	41
Tabel 3.2 Variabel Independent dan Indikatornya.....	43
Tabel 3.3 Variabel Dependen dan Indikatornya	44
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian	60
Tabel 4.1 Jumlah Kuesioner	61
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	63
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Pendapatan	64
Tabel 4.7 Kriteria Analisis Deskripsi	66
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi.....	67
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	68
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	71
Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Motivasi dan Lingkungan kerja.....	72
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi dan Lingkungan Kerja.....	74
Tabel 4.15 Hasil Analisis <i>Kolmogorov – Smirnov</i>	76
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja dan Motivasi	77
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Kinerja dan Lingkungan Kerja	77
Tabel 4.18 Hasil Uji Multikolinearitas	78
Tabel 4.19 Koefisien Heteroskedastisitas	79
Tabel 4.20 Koefisien Regresi	80
Tabel 4.21 Hasil Uji t	82
Tabel 4.22 Hasil Uji F	83
Tabel 4.23 Hasil Uji R Square	84

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Penelitian	39
Gambar 3.1 <i>Bell Shaped Curve</i>	52
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	75

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Corrected Item Total Correlation</i>	50
Rumus 3.2 Rumus <i>Conbrach Alpha</i>	51
Rumus 3.3 Rumus Regresi Linier Berganda	56
Rumus 3.4 Rumus Koefisien Determinasi (R^2)	59

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Kuesioner Penelitian
Lampiran II	Jawaban Responden Terhadap Kuesioner
Lampiran III	Profil Responden
Lampiran IV	Analisis Deskriptif Variabel
Lampiran V	Data Hasil Uji Penelitian Spss
Lampiran VI	Daftar R-Tabel
Lampiran VII	Daftar T-Tabel
Lampiran VIII	Daftar F-Tabel

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan bisnis di era globalisasi membuat perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkompetensi, sebagai roda dalam organisasi untuk menggerakkan dan menynergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek penting seperti motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan perusahaan. Hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja karyawan yang baik pastinya dapat memberikan sumbangsih yang besar bagi perusahaan karena kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah di tetapkan. Menurut Wibowo (2013: 7) pengertian kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan konstribusi pada ekonomi.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan

contoh yang baik dari seorang pemimpin yang mampu memotivasi karyawan dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan dalam bekerja.

Motivasi merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Menurut Hasibuan (2001) dalam (Sunyoto, 2012: 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja karyawan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Niti Semito (1984) dalam (Sunyoto, 2015: 38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Lingkungan kerja perusahaan harus selalu diperhatikan dan dijaga dengan baik, agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena karyawan bekerja 8 jam sampai dengan 12 jam dalam 1 hari, jika satu hari adalah 24 jam itu artinya karyawan mengorbankan setengah hari dilingkungan perusahaan. Apabila perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan tidak akan merasa rugi dengan waktu yang dihabiskan di lingkungan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai

seperti lingkungan fisik (tempat kerja yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup), serta lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan, hubungan antar sesama rekan kerja, hubungan dengan bawahan).

PT. Asiatech Manufacturing Indonesia adalah perusahaan Manufaktur yang bergerak di bidang percetakan. Berlokasi di Jln. Kenanga Lot 289 Batamindo Industrial Park Muka-Kuning Batam. Perusahaan ini secara resmi berdiri pada tahun 2001 dengan memproduksi label printing, offset printing, lembar instruksi, buku manual, kotak kemasan dan produk percetakan. PT Asiatech Manufacturing Indonesia tentunya menginginkan kinerja karyawannya dalam kondisi yang baik dan yang selalu memberikan semangat kerja dan prestasi kerja pada perusahaan.

Kegiatan rutinitas produksi dan target produksi sering menjadi pusat perhatian perusahaan sehingga sering kali karyawan kurang mendapat perhatian berupa motivasi yang dapat mendongkrak semangat kerja dan prestasi kerja serta kinerja karyawan dengan hasil yang baik. Karyawan yang kurang perhatian dari pihak perusahaan dapat menimbulkan kinerja yang buruk, kurang bersemangat melakukan pekerjaannya bahkan kemungkinan akan timbul niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Saat ini permasalahan tingginya tingkat *turnover* dan absensi menjadi masalah yang serius yang sedang dihadapi oleh perusahaan yaitu untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, membutuhkan waktu serta biaya dalam merekrut karyawan baru, serta melemahkan kinerja secara keseluruhan pada perusahaan.

Tabel 1.1 Data Turnover karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia 2015 – 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	%	Karyawan Keluar	%
2015	80	17	21,2 %	5	6,2 %
2016	95	15	15,8 %	7	7,3 %
2017	110	25	22,7 %	10	9,0 %

Sumber : Departemen HRD PT Asiatech Manufacturing Indonesia (2018)

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia 2015 - 2017

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Tidak Masuk Kerja (bulan/hari)							
		Sept'	%	Okt'	%	Nop'	%	Des'	%
2015	80	15	18,7 %	8	10,0 %	13	16,2 %	14	17,5 %
2016	95	22	23,1 %	12	12,6 %	18	18,9 %	17	17,8 %
2017	110	24	21,8 %	20	18,8 %	21	19,0 %	23	20,9 %

Sumber : Departemen HRD PT Asiatech Manufacturing Indonesia (2018)

Dari tabel di atas terlihat bahwa jumlah *turnover* dan karyawan tidak hadir pada PT Asiatech Manufacturing Indonesia dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 cukup tinggi. Ini menunjukkan bahwa perhatian perusahaan sangat diperlukan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan bisa lebih meningkat lagi.

Suasana lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya dari motivasi yang perlu untuk di perhatikan oleh perusahaan. Tempat kerja yang kurang strategis yang dirasakan oleh karyawan menjadi anacaman yang buruk bagi kelangsungan kinerja karyawan, dimana tempat karyawan bagian produksi bekerja terdapat juga tempat untuk penyimpanan barang yang siap untuk di kirim, hal ini tentu menyebabkan tempat karyawan bekerja menjadi sempit dan polusi yang tidak sehat dikarenakan tempat kerja yang terbuka dan masuknya alat berat seperti *forklift* atau yang juga sering disebut sebagai *lift truck* adalah salah satu material *handling* yang berfungsi sebagai penopang untuk membawa dan mengangkat

barang. Tentu ini menjadi masalah yang serius karena dengan lingkungan yang tidak sehat tidak hanya mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga akan berakibat buruk bagi kesehatan karyawan. ruangan yang sempit dan banyaknya aktivitas yang dilakukan mengakibatkan suhu ruangan meningkat dan kondisi ini tidak didukung dengan pendingin udara, banyak karyawan mengeluhkan tentang suhu ruangan yang panas sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Disisi lain kebisingan yang terjadi di lingkungan tempat kerja yang bersumber dari mesin yang digunakan untuk menghasilkan barang yang akan diproduksi juga menjadi penghambat bagi kinerja karyawan. Kebisingan merupakan sumber bahaya dari faktor fisik di tempat kerja, yang sumber bahaya tersebut perlu di kendalikan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat, aman, nyaman dan produktif bagi karyawan.

Tabel 1.3 Hasil Pengukuran Kebisingan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia

No	Lokasi	Intensitas Kebisingan
1	Offset printing	65 dbA
2	Stitching	85 dbA
3	Silk Screen	70 dbA
4	Mesin Folding	80 dbA

Sumber : Departemen HRD PT Asiatech Manufacturing Indonesia (2018)

Dari tabel diatas terlihat bahwa intensitas kebisingan melebihi nilai ambang batas bising dan getaran yang diperkenankan. Kombinasi antara bising dari mesin offset printing, stitching, silk screen dan mesin folding menyebabkan risiko gangguan pendengaran karyawan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti memfokuskan penelitian ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka banyak permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Kurangnya motivasi dari atasan sehingga membuat kinerja karyawan menurun
2. Tempat kerja yang kurang strategis yang dirasakan oleh karyawan menjadi anacaman yang buruk bagi kelangsungan kinerja karyawan
3. Kebisingan di tempat kerja membuat pendengran karyawan menjadi terganggu

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah dalam penelitian dan untuk dapat melakukan penelitian secara lebih mendalam maka tidak semua masalah diteliti oleh penulis. Berdasarkan masalah-masalah yang ada, maka penulis memutuskan untuk memfokuskan penelitian pada 3 variabel yaitu, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Peneliti membatasi 3 variabel ini karena keterbatasan waktu penelitian dan menurut peneliti tiga variabel ini juga sangat menarik untuk diteliti karena belum ada peneliti yang meneliti tentang variabel ini sebelumnya di bagian PT. Asitech Manufacturing Indonesia.

1.4 Perumusan Masalah

Agar penelitian lebih focus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, dalam skripsi ini penulis membatasinya pada tiga ruang lingkup. Berdasarkan masalah-masalah yang telah diidentifikasi maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia?
3. Apakah Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada berbagai pihak, khususnya bagi peneliti sendiri, bagi manajemen PT. Asiatech Manufacturing Indonesia khususnya bagian produksi, bagi akademisi, dan kepada pihak lainnya. Manfaat penelitian ini di bagi menjadi 2 yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis yaitu.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat sebagai tambahan informasi guna melengkapi teori-teori yang telah ada guna berkaitan dengan variabel dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan masukan untuk dapat meningkatkan motivasi terhadap karyawan.
 - b. Perusahaan dapat mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap perusahaan, sehingga dapat di upayakan hal-hal yang dapat

mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

c. Perusahaan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan agar kedepannya dapat lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Penulis

a. Penulis dapat menerapkan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

b. Menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia, serta menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Menurut Kadarisman (2012: 276) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan Hasibuan dalam (Sutrisno, 2009: 110) Motivasi sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motivasi tersebut merupakan suatu *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu. Pendapat tersebut didukung oleh Jones dalam (Sutrisno, 2009:

110) mengatakan motivasi mempunyai kaitan dengan suatu proses yang membangun dan memelihara perilaku kearah suatu tujuan.

Hamalik dalam (Sutrisno, 2009: 110) mengatakan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu :

1. Motivasi dipandang sebagai suatu proses,
2. Menentukan karakter dari proses ini

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno (2009: 116) Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor – faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan (Sutrisno, 2009: 116).

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai;

2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai;
dan
 3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan berkerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:
1. Adanya penghargaan terhadap prestasi;
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak;
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana; dan

4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini diperoleh dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

2. Faktor Ekstern

Menurut Sutrisno (2009: 118) Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik, namun lingkungan kerja yang buruk,

kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan yang menyenangkan bagi para karyawan.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menhidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan menungkhinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para

Karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepamimpinan, maka suasana kerja akan bergembira dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh yang mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat

menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bukan hanya bekerja untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap dapat menduduki jabatan pada satu perusahaan. Dengan menduduki jabatan orang akan merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

Dari berbagai pendapat tentang motivasi dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya manusia membutuhkan dorongan untuk melakukan sesuatu agar mereka mau bekerja keras untuk perusahaan. Motivasi untuk bekerja ini sangat

penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan Hasibuan dalam (Sutrisno, 2009: 110). Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang akan ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para

karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.3 Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Maslow dalam (Hamali, 2016: 136) tentang teori kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan. Minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill* dan potensi.

Menurut Hamali (2016: 140) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu :

1. Prinsip partisipasi dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas.

3. Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
5. Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan.

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Maslow dalam (Hamali, 2016: 136). Indikator ini sangat sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini karena kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan dasar bagi manusia yang harus dipenuhi, kebutuhan akan rasa aman terhadap suatu pekerjaan sangat dibutuhkan karyawan sehingga karyawan dapat terlindungi dari kerugian fisik dan emosional, kebutuhan sosial akan membuat karyawan merasa nyaman dengan adanya kasih sayang dan rasa memiliki di dalam sebuah organisasi, kebutuhan harga diri akan membuat karyawan lebih semangat lagi dalam bekerja untuk berusaha meraih prestasi didalam perusahaan, dan yang terakhir kebutuhan aktualisasi diri keinginan seseorang untuk menggunakan semua kemampuan dirinya untuk mencapai apapun yang mereka mau dan mereka bias melakukannya.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang sangat penting, ketika karyawan melakukan aktifitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain. Mendasarkan pada pengertian diatas, ruang lingkup lingkungan kerja adalah:

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

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2009: 31).

Dari beberapa pendapat tentang lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 44) Setiap perusahaan tentunya mempunyai cara atau suatu faktor yang mendukung demi keberhasilan dan kemajuan perusahaan. Menurut Sunyoto (2012: 44) ada beberapa faktor yang berkaitan dengan lingkungan, yaitu:

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu, hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

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

3. Peraturan Kerja

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

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian. Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan pentilasi. Pentilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat

untuk bekerja. Keamanan yang dimaksudkan kedalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap diri milik pribadi karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2009: 28) faktor-faktor lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi karyawan/pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembapan di Tempat Kerja

Kelembapan adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini berhubungan atau

dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antar temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan memengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembapannya tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak nafas dan ini tidak boleh dibiarkan terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai pada tubuh karyawan/pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis umumnya sangat mengganggu tubuh manusia karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada di tubuh manusia mempunyai frekuensi alami, dimana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain.

7. 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. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan sebaik-baiknya. Pada kenyataanya tata warna tidak bisa 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.

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja tetapi juga berkaitan dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

11. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Pada saat bekerja karyawan harus selalu merasa dalam keadaan aman, karena jika kondisi yang tidak aman, konsentrasi karyawan akan terganggu. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

2.1.2.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012: 44) indikator ini merupakan indikator yang sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu, hubungan sebagai individu dan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu,

motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan diantara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi didalam diri karyawan yang bekerja.

2. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

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

3. Peraturan Kerja

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

4. Penerangan

Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan menuntut ketelitian.

Untuk melaksanakan penghematan biaya maka dalam usaha penerangan hendaknya diusahakan dengan sinar matahari. Jika suatu ruangan memerlukan penerangan lampu, maka ada dua hal yang harus diperhatikan, yaitu biaya dan pengaruh lampu tersebut terhadap karyawan yang sedang bekerja.

5. Sirkulasi Udara

Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan, dapat mengusahakan pengaturan suhu udara.

6. Keamanan

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

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Moehiono (2012: 95) pengertian kinerja atau *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 tolak 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 tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Sinambela (2017: 480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan pengukuran kinerja menurut Moehariono (2012: 96) adalah suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wirawan (2009: 5) pengertian kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja juga dapat digunakan untuk menunjukkan keluaran perusahaan/organisasi, alat fungsi-fungsi manajemen (produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran seorang pegawai.

Menurut Costello (1994) dalam (Wibowo, 2013: 9) menyatakan bahwa manajemen kinerja merupakan dasar dan kekuatan pendorong yang berada dibelakang semua keputusan organisasi, usaha kerja dan alokasi sumber daya.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan gambaran dari suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran yang dituangkan melalui perencanaan suatu organisasi (Moeheriono, 2012: 95). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang telah ditetapkan dalam pengukuran maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

2.1.3.2. Persyaratan Penilaian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012: 106) dalam syarat-syarat penilaian kinerja ada beberapa aspek yang harus diperhatikan oleh penilai, karena persyaratan tersebut sangat menentukan hasil penilaian kinerja selanjutnya. Adapun persyaratan penilaian kinerja menurut Moeheriono, (2012: 106) yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut :

1. Input (potensi)

Agar penilaian kinerja tidak membias dan tercapai sasaran sesuai dengan yang dihendaki oleh organisasi, maka perlunya ditetapkan, disepakati, dan ketahui aspek-aspek yang akan dinilai atau dievaluasi sebelumnya, sehingga setiap karyawan sudah mengetahui dengan pasti aspek-aspek apa saja yang akan dinilai. Dengan demikian, akan tercipta ketenangan kerja selama penilaian pada karyawan.

2. Proses (peleksanaan)

Dalam pelaksanaan ini, proses komunikasi dan konsultasi antara individu dan kelompok harus dilakukan sesering mungkin, supaya mendapat

menjamin seluruh aspek dari sistem penilaian kinerja secara menyeluruh dari pokok-pokok yang berhubungan dengan praktik.

3. Output (hasil)

Perlunya ada kejelasan hasil penilaian dari atasan, seperti manfaat, dampak, dan risiko serta tindak lanjut dari rekomendasi penilaian. Selain itu, perlu diketahui pula apakah hasil penilaian tersebut, berhasil meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja, etos kerja dan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya nanti akan direfleksikan pada peningkatan kinerja perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Menurut Bangun (2012: 233) suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

1. Jumlah pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya.
4. Kehadiran, suatu pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakan sesuai waktu yang telah ditentukan

5. Kemampuan kerjasama, tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin dibutuhkan dua orang atau lebih.

Sedangkan menurut Moehariono (2012: 113) ukuran indikator kinerja dapat dibagi menjadi beberapa kategori yaitu :

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian output yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.
3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antar kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat produktivitas suatu organisasi.
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para pegawainya.

Indikator yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah yang dikemukakan oleh Bangun (2012: 233), indikator ini sangat sesuai untuk digunakan dalam penelitian ini karena suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam menjalankan pekerjaannya, kualitas pekerjaan yang harus terpenuhi untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan, kehadiran karyawan yang

dibutuhkan dalam pekerjaan sehingga pekerjaan tidak terbengkalai dan dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

2.1 Penelitian Terdahulu

Permansari (2013) pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT anugrah raharjo semarang. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. AnugrahRaharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi (R^2) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

Mahajaya dan Subidi (2016) dari penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten bandung. Dari hasil penelitian tersebut kesimpulannya

bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung disarankan untuk selalu memberikan dorongan kepada pegawai berupa peningkatan gaji, memberikan informasi yang lengkap tentang pelaksanaan kerja yang benar, dan memperhatikan lingkungan kerja berupa peningkatan kualitas lingkungan kerja, serta meningkatkan kinerja terutama dalam hal peningkatan keterampilan serta kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan kelompok maupun individu dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi

Hidayat dan Taufiq (2012) dari penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dari hasil penelitian tersebut kesimpulannya adalah Dari analisis data regresi berganda diperoleh garis kesamaan regresi: $Y = 1,435 + 0,330 X_1 + 0,609 X_2 + 0,156 X_3 + e$ dan membuktikan bahwa hasil uji hipotesis 1: F_{hitung} sebesar 143.958 dengan probabilitas 0,000 dan F_{tabel} ($= 0,05$; $df_1 = 3$; $df_2 = 60$) adalah 2,769, artinya variabel Lingkungan (X_1) dan Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y), maka hipotesis pertama diterima. Hipotesis 2: Ditemukan bahwa nilai t_{hitung} X_1 adalah 3,059 dan nilai t_{tabel} adalah 2,003 dan dari t_{hitung} lebih besar nilai t_{tabel} 2,003, hipotesis kedua adalah variabel Variabel Lingkungan (X_1) dan Disiplin (X_2) dan Motivasi (X_3) Secara parsial efek kinerja (Y) diterima. Disiplin (X_2) adalah variabel dominan yang memberikan efek toward dengan Standardized Coefficient Beta untuk variabel X_2 adalah 0,425, artinya kinerja (Y) dapat diliputi oleh variabel Disiplin (X_2) yaitu sebesar 42,5 persen. Dengan itu, hipotesis ketiga diterima.

Sumantri (2016) dari penelitian yang berjudul Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada usaha penjualan mobil bekas di kecamatan purwokerto selatan kabupaten banyumas. Dari hasil penelitian tersebut kesimpulannya adalah terdapat pengaruh signifikan antara faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja karyawan; dan hipotesis kedua: Lingkungan kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap Kinerja Karyawan pada usaha penjualan mobil bekas. Hasil penelitian hipotesis pertama diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.

Batchtiar, (2012) dari penelitian yang berjudul pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda $\hat{Y} = 23,857 + 0,180 X_1 + 0,94 X_2$. Dengan menggunakan SPSS 16 Hasil Hipotesis uji F menunjukkan F hitung = 16.646 dengan nilai signifikansi = 0,000 < 0,05 yang berarti H3 yang berbunyi “Ada pengaruh signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama di Klaten” diterima. Sedang dari uji Hipotesis secara parsial (uji t) diperoleh t hitung dari variabel motivasi sebesar 2.169, t hitung variabel lingkungan kerja sebanyak 2.207 dimana probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. Koefisien determinasi (Adjusted R²) sebesar 0,376, hal ini berarti 37,6% kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Investama dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

Riyanto, dkk (2017) *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di BEI, untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BEI dan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BEI. Desain penelitiannya adalah deskriptif dan verifikatif dengan metode survei. Populasi seluruh karyawan BEI di Jakarta. Teknik pengambilan sampel berdasarkan perhitungan Slovin menemukan 150 responden dengan probabilitas sampling dengan jenis simple random sampling.

Tulenan (2015) *The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado.*

Penelitian ini merupakan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data diambil dengan menggunakan kuesioner kepada 36 responden yaitu pegawai Balai Besar Aset dan Lelang Manado dengan menggunakan metode jenuh sampling. Metode analisis regresi berganda diterapkan dalam penelitian ini. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Samson, dkk (2015) *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Bank di Kota Nakuru. Populasi penelitian adalah 736 staf non-manajerial dimana sampel dari 173 responden diambil dari sampel acak. Temuan penelitian menunjukkan bahwa aspek fisik tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan faktor keseimbangan psikososial dan aktivitas kerja signifikan.

Jayaweera (2015) *Impact Of Work Environmental Factors On Job Performance, Mediating Role Of Work Motivation:*

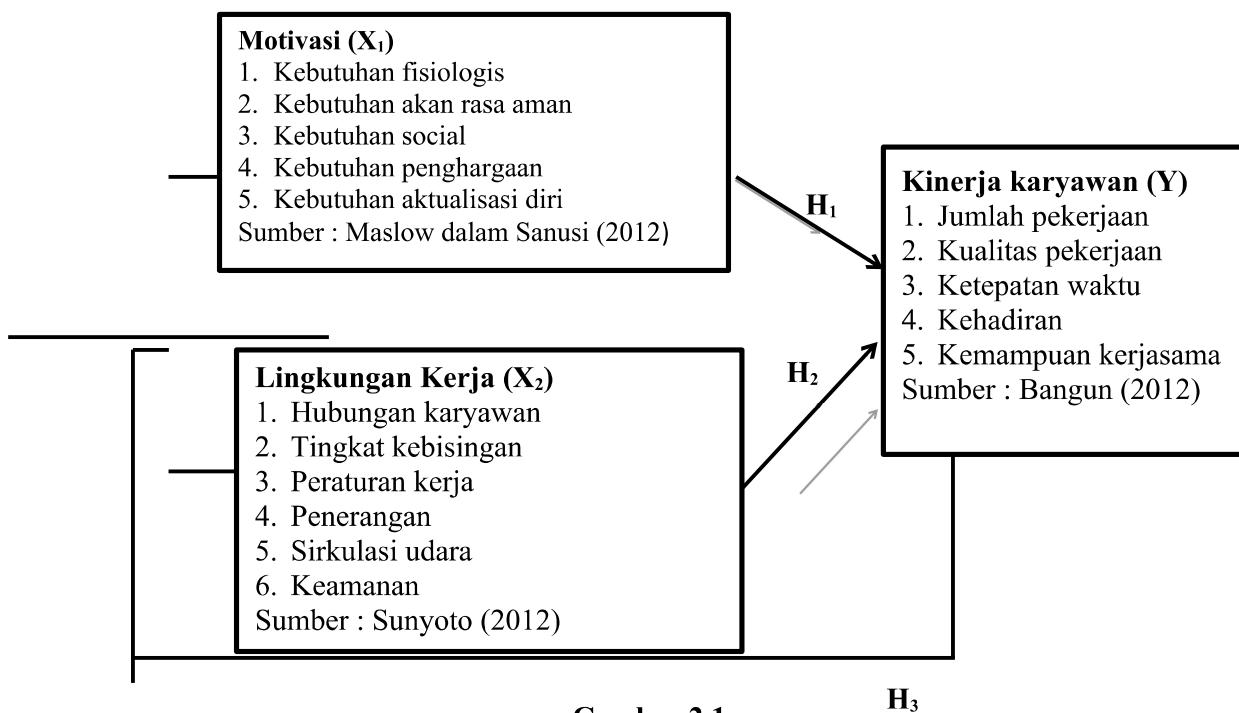
Studi Sektor Hotel di Indonesia Inggris. Studi ini menguji hubungan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja kerja dengan motivasi kerja. Dalam penelitian cross-sectional ini, survei kuesioner dilakukan di antara 254 pekerja hotel di dua puluh lima jaringan hotel di Bristol, Inggris. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara faktor lingkungan kerja dan kinerja kerja dan bahwa motivasi kerja menengahi hubungan antara kondisi kerja dan kinerja kerja.

Mathews dan Khann (2016) *Impact of Work Environment on Performance of Employees in Manufacturing Sector in India:*

Tinjauan Literatur Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, sementara kondisi lingkungan yang buruk dapat menyebabkan produktivitas pekerja yang tidak efisien serta mengurangi kepuasan kerja mereka. Tujuan dari pekerjaan ini adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan di sektor manufaktur di India. Pekerjaan ini diharapkan dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang besar terhadap tingkat kinerja karyawan sektor manufaktur di India.

2.2 Kerangka Pemikiran

ditinjau dari hubungan variabel, maka di dalam penelitian terdapat hubungan sebab akibat yang mana suatu variabel dapat mempengaruhi variabel yang lain sehingga variabel bebas (independen) yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variabel terikat (dependen) di dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). adapun gambar kerangka pemikirannya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Penelitian
 Sumber : Peneliti (2018)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini, dapat diuraikan sebagai berikut :

- H₁** : Diduga Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia.
- H₂** : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia.
- H₃** : Diduga Motivasi dan Lingkungan kerja karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asiatech Manufacturing Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Menurut Nazir (2008: 84) Penelitian adalah suatu proses mencari sesuatu secara sistematis dalam waktu yang lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Untuk menerapkan metode ilmiah dalam praktik penelitian, maka diperlukan suatu desain penelitian yang sesuai dengan kondisi, seimbang dengan dalam dangkalnya penelitian yang akan dikerjakan, desain penelitian harus mengikuti metode penelitian. Desain penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian kausalitas, karena dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti. Desain penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sugiyono, 2011: 14).

3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Didalam penelitian ini akan digunakan skala *Likert*. Skala *Likert* menggunakan lima tingkatan jawaban dengan susunan pada table 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Pada penelitian ini, responden diharuskan memilih salah satu dari kelima alternatif jawaban yang tersedia. Nilai yang diperoleh akan dijumlahkan dan jumlah tersebut menjadi nilai total. Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala *Likert*.

Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

3.2.1 Variabel Bebas (*Defendent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab atau mempengaruhi timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2015: 64) Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah motivasi dan lingkungan kerja.

Variabel bebas yang dipakai dalam penelitian ini lebih lengkap akan di jelaskan di bawah, yaitu:

1. Motivasi (X_1)

Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2009: 110) Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja

keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Hamali (2016: 136) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

2. Lingkungan Kerja (X_1)

Menurut Sunyoto (2012: 43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Dari pendapat yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012: 44) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. keamanan

Tabel 3. 2 Variabel Independen dan Indikatornya

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Motivasi	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan keamanan dan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri	<i>likert</i>
2	Lingkungan Kerja	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan	<i>likert</i>

Sumber: olah data peneliti (2018)

3.2.3 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Dependent Variable atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau faktor utama yang ingin dijelaskan atau diprediksi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, biasa dinotasikan dengan Y Robbins dalam (Nazir, 2008: 49) Yang menjadi variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2013: 7) pengertian kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonom

Pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012: 233) indikator kinerja dalam penelitian ini adalah:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu

4. Kehadiran
5. Kerjasama

Tabel 3. 3 Variabel Dependen dan Indikatornya

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja karyawan	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kerjasama	<i>Likert</i>

Sumber: olah data peneliti (2018)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2015: 119) Populasi adalah wilayah *generalisasi* yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lainnya.

Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau objek yang diteliti itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan operasional di PT Asiatech manufacturing Indonesia sebanyak 120 orang.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (Sugiyono, 2015: 120).

Teknik pengambilan Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel jenuh atau juga disebut dengan sampel sensus, adalah teknik sampling yang dilakukan dengan menjadikan seluruh populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2015: 126). Jumlah populasi di PT Asiatech Manufacturing Indonesia adalah 120 orang, maka seluruh karyawan bagian produksi di PT Asiatech Manufacturing Indonesia dijadikan sebagai sampel.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu aspek yang berperan penting dalam kelancaran dan keberhasilan suatu penelitian. Dalam penelitian ini peneliti data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah yang diperoleh langsung dari responden. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada respondennya, yaitu karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara langsung atau melalui media perantara. Peneliti menggunakan studi pustaka untuk memperoleh data sekunder.

Adapun alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner dan studi pustaka. Angket atau kuesioner merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan disusun secara sistematis, kemudian dibagikan atau dikirim untuk diisi oleh responden (Bungin, 2013: 133)

1. Angket/kuesioner

Angket/kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik. Angket/kuesioner Merupakan pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan yang berhubungan dengan penelitian dan mengajukan secara tertulis kepada subjek penelitian baik secara langsung, atau mengirim kuesioner tersebut kepada responden.

Dikarenakan dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia, dan peneliti juga termasuk

salah seorang karyawan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia maka kuesioner penelitian ini akan dibagikan secara langsung oleh peneliti kepada semua responden.

2. Studi pustaka

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku-buku, jurnal penelitian dan hasil laporan lain yang ada referensinya.

3.5 Metode Analisis Data

Metode analisis data merupakan proses berkelanjutan dalam penelitian, dengan analisis awal menginformasikan dan kemudian dikumpulkan. Agar data yang dikumpulkan dapat bermanfaat maka harus diolah dan dianalisis sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan. Tujuan dari analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari data yang dikumpulkan (Sugiyono, 2015: 126).

Analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, asumsi klasik regresi (uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedestisitas), dan uji pengaruh (uji regresi berganda).

3.5.1 Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendiskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan mengenai suatu data berupa *mean, sum, standar deviasi, variance, rage* dan lain-lain, dan untuk mengukur distribusi data apakah normal atau tidak (Priyatno, 2012: 38).

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data untuk menguji generalisasi hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Analisis deskriptif dilakukan melalui pengujian hipotesis deskriptif. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian berpengaruh atau tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 258).

Untuk mempermudah dalam mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh semua responden. Penggunaan skor kategori ini digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala *Likert* dan digunakan dalam penelitian.

Didalam penelitian ini, analisis dilakukan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan PT Asiatech Manufacturing Indonesia

3.5.2 Uji Kualitas Data

Penelitian ini berupa jawaban atau pemecahan masalah suatu penelitian, yang didasarkan pada hasil proses pengujian data meliputi: pemilihan, pengumpulan dan analisis data. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu : validitas dan reliabilitas.

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen alat ukur telah menjalankan fungsi ukurnya. Validitas atau validasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh penyusun atau pengguna instrumen guna mengumpulkan data secara empiris guna mendukung kesimpulan yang dihasilkan. Validitas menunjukkan ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu skala pengukuran disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Ada berbagai metode yang digunakan dalam uji validitas seperti korelasi *Pearson Product Moment* (seperti metode analisis korelasi) atau melihat nilai *Corrected Item Total Correlation* pada pengujian reliabilitas dan analisis faktor (Wijaya, 2012: 119).

Validitas instrumen pada penelitian ini ditentukan dengan metode *Corrected Item-Total Correlation*. Analisis ini dilakukan untuk menghitung korelasi tiap item atau butir pertanyaan terhadap skor totalnya, namun dengan tidak melibatkan nilai skor item atau butir yang akan dihitung. Penggunaan analisis *corrected item* ini untuk menghindari koefisien nilai item atau butir yang over estimasi. Jadi

analisis ini digunakan untuk mengukur korelasi masing-masing skor item terhadap skor total dan sekaligus melakukan tindakan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang over estimasi (Wibowo, 2012: 47).

Alternatif menghitung validitas dengan teknik ini dapat dirumuskan dalam rumus perhitungan korelasi berikut ini:

$$r_{i(x-1)} = \frac{r_{ix} S_x - S_i}{\sqrt{[S_x^2 + S_i^2 - 2r_{ix} S_i S_x]}}$$

Rumus 3.1 Rumus Corrected Item-Total Correlation

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

$r_{i(x-1)}$ = Koefisien korelasi item – total setelah dikoreksi

r_{ix} = Koefisien korelasi item total sebelum dikoreksi

S_x = Standar deviasi skor total

S_i = standar deviasi skor item yang dihitung

Dari hasil output dapat dilihat pada kolom *corrected item – total correlation* suatu nilai yang kemudian dibandingkan dengan nilai r tabel, r tabel dapat dicari dengan membuka tabel r. Jika hasil *corrected item – total correlation* lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan item atau butir-butir pertanyaan tersebut adalah valid (Wibowo, 2012: 51).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang

tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila digunakan dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subyek tidak berubah (Wijaya, 2011: 15)

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Conbrach Alpha*. Uji ini dilakukan dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ $df = (\alpha, n-2)$ (Wibowo, 2012: 52) Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode *Conbrach Alpha* dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.2 Rumus *Conbrach Alpha*

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

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

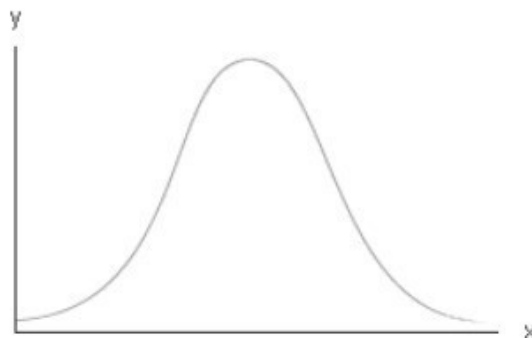
σ_1^2 = Varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan pre-test, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak biasa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *Best Linier Unbiased Estimator* atau BLUE terpenuhi (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Erlina, 2011: 100). Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell shaped curve* seperti gambar kurva di bawah ini:



Bell-Shaped Curve

Sumber : Erlina (2011)

Gambar 3.1 *Bell Shaped Curve*

Kedua sisi kurva melebar sampai titik tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit.

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 (2 tailed)* $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62).

3.5.3.2 Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang sedang diteliti. Uji ini merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti. Uji ini juga merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi.

Pengujian linearitas dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat *Test for Linearity*. Sama seperti pada standar default-nya dengan menggunakan tingkat signifikansi, alpha 0,05 maka suatu variabel memiliki hubungan linear dengan variabel lainnya jika signifikansi-nya lebih kecil dari 0,05 (Wibowo, 2012: 73).

3.5.3.3 Uji Multikolinearitas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Gejala multikolinearitas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolinearitas. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas 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. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF tersebut. Jika nilai VIF kurang dari 10, itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas (Wibowo, 2012: 87).

3.5.3.4 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa variansi variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah

yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas karena data *cross section* memiliki data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

Suatu model dikatakan memiliki problem heterokedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Untuk melakukan uji heterokedastisitas dalam penelitian akan digunakan uji *Park Gleysner* dengan cara mengorelasikan nilai absolute residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi $>$ nilai alpha-nya, maka model tidak mengalami heterokedastisitas (Wibowo, 2012: 93).

3.5.4 Uji Pengaruh

Uji pengaruh digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel-variabel independen ke variabel dependen. Uji pengaruh menggunakan teknik atau model-model variasi, baik teknik univariat atau teknik multivariat. Perbedaannya hanya terletak pada jumlah independen variabelnya. Jika hanya menggunakan sebuah independen variabel disebut dengan univariat (*univariate*). Jika menggunakan banyak independen variabel disebut dengan teknik multivariat (*multivariate technique*) (Jogiyanto, 2009: 191).

Dalam penelitian ini, uji pengaruh yang digunakan meliputi uji regresi linear berganda, uji t, uji f dan uji R square.

3.5.4.1 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada dasarnya merupakan analisis yang memiliki pola teknis dan substansi yang hampir sama dengan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini memiliki perbedaan dalam hal jumlah variabel independen yang merupakan variabel penjelas jumlahnya lebih dari satu buah. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Variabel penjelas yang lebih dari satu buah inilah yang kemudian akan dianalisis sebagai variabel-variabel yang memiliki hubungan-pengaruh, dengan, dan terhadap, variabel yang dijelaskan atau variabel dependen. Model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012: 126).

Bentuk persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + \varepsilon$$

Rumus 3.3 Rumus Regresi Linier Berganda

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

- b = Nilai koefisien regresi
 x_1 = Variabel independen pertama
 x_2 = Variabel independen kedua
 ε : Faktor lain yang mempengaruhi

3.5.4.2 Uji t

Uji t digunakan untuk menilai apakah rata-rata dua kelompok secara statistik berbeda satu dengan yang lain. Uji t menilai apakah mean dan keberagaman dari dua kelompok berbeda secara statistik satu sama lain, analisis ini sangat cocok sebagai analisis dua kelompok rancangan percobaan acak.

Penggunaan uji t cocok ketika akan membandingkan rata-rata dua kelompok serta untuk menganalisis desain *experimental posttest* dua kelompok yang dipilih secara random (*posttest-only two-group randomized experimental design*). Yang dimaksud dengan perbedaan rata-rata secara statistik ialah adanya perbedaan variabilitas atau sebaran data antara kelompok yang dibandingkan. Maksudnya dua kelompok mempunyai perbedaan rata-rata jika sebaran data atau variabilitas berbeda satu dengan yang lain. Analisis uji t digunakan untuk menguji perbedaan perbedaan (Sarwono, 2009: 125).

Asumsi penggunaan uji t diantaranya:

1. Data harus berdistribusi normal
2. Data berskala interval atau rasio

3. Ada kesamaan varian dengan menggunakan nilai pengujian F atau pengujian Levene
4. Sampel dapat dependen atau independen tergantung pada hipotesis dan jenis sampel. Sampel independen biasanya dua kelompok yang dipilih secara random. Sedangkan sampel dependen dapat dua kelompok yang dipasangkan pada variabel tertentu atau orang yang sama yang di uji dua kali atau disebut sebagai pengujian berulang.

3.5.4.3 Uji F

Menurut Sanusi (2012: 137) Uji f digunakan untuk menguji variabel-variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji F yang signifikan menunjukkan bahwa variabel terikat dijelaskan sekian persen oleh variabel bebas secara bersama-sama adalah benar-benar nyata bukan terjadi secara kebetulan).

Langkah-langkah melakukan pengujian homogenitas dengan uji F sebagai berikut:

1. Tentukan taraf signifikan (α) untuk menguji hipotesis:

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2 \text{ (varian 1 sama dengan varians 2 atau homogen)}$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2 \text{ (varian 1 tidak sama dengan varians 2 atau tidak homogen)}$$

Dengan kriteria pengujian:

- a. Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$; dan
- b. Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

2. Menghitung varian tiap kelompok data
3. Tentukan nilai F_{hitung} , yaitu: $F_{hitung} = \frac{\text{varian terbesar}}{\text{varian terkecil}}$
4. Tentukan nilai F_{tabel} untuk taraf signifikansi α , $dk_1 = dk_{pembilang} = n_a - 1$, dan $dk_2 = dk_{penyebut} = n_b - 1$. Dalam hal ini, $n_a =$ banyaknya data kelompok varian terbesar (pembilang) dan $n_b =$ banyaknya data kelompok varian terkecil (penyebut)
5. Lakukan pengujian dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

3.5.4.4 Uji R Square

Uji R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa di jelaskan variabel lain.

Koefisien determinasi (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. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1) dan cenderung meningkat nilainya sejalan dengan penigkatan jumlah variabel bebas (Sanusi, 2012: 136) Dalam tabel ANOVA, nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung dengan rumus berikut:

$$R^2 = \frac{SSR}{SST}$$

Rumus 3.4 Rumus Koefisien Determinasi (R^2)

Sumber: Sanusi (2012)

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

SSR = Keragaman Regresi

SST = Keragaman Total

3.6 Lokasi dan Jadwal penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, adapun lokasi dan jadwal penelitian yang telah ditentukan, sebagai berikut:

3.6.1 Lokasi Penelitian

Merupakan suatu tempat atau wilayah dimana penelitian ini dilakukan. Adapun penelitian ini dilakukan di PT Asiatech Manufacturing Indonesia yang berlokasi di Jln. Kenanga Lot 289 Batamindo *Industrial Estate* Muka-Kuning Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	Waktu Pelaksanaan				
	September (2017)	Oktober (2017)	November (2017)	Desember (2017)	Januari (2018)
Menentukan Judul					
Bimbingan Skripsi					
Perumusan Penelitian					
Studi Pustaka					
Metodologi Penelitian					
Rancangan Kuesioner					
Penyebaran kuesioner					
Pengumpulan Data					
Penyusunan Laporan Akhir					