

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HENG GUAN BATAM INDUSTRIES**

SKRIPSI



**Oleh:
Raden Farhan Ali Soedradjat
150910475**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HENG GUAN BATAM INDUSTRIES**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Raden Farhan Ali Soedradjat
150910475**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Raden Farhan Ali Soedradjat
NPM : 150910475
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HENG GUAN BATAM INDUSTRIES”

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 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 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, 2 Februari 2019

Raden Farhan Ali Soedradjat
150910475

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT HENG GUAN BATAM INDUSTRIES**

SKRIPSI

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

**Oleh
Raden Farhan Ali Soedradjat
150910475**

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

Batam, 2 Februari 2019

**Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di PT Heng Guan Batam Industries. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Heng Guan Batam Industries yang berjumlah 256 karyawan. Sampel pada penelitian ini dipilih dengan metode *purposive sampling* sehingga diperoleh hasil dengan jumlah 156 karyawan dari 256 karyawan yang dijadikan sebagai objek penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer berupa kuesioner yang disebarluaskan di perusahaan untuk karyawan produksi. Desain penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif kausal dengan alat bantu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25. Uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, koefisien determinasi (R^2), uji t dan uji F. Berdasarkan hasil analisis linier berganda diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh sebesar 12,1% terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 19% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work motivation and work environment on employee performance both simultaneously and partially at PT Heng Guan Batam Industries. The population in this study were all employees at PT Heng Guan Batam Industries, which numbered 256 employees. The sample in this study was chosen by purposive sampling method to obtain results with a total of 156 employees from 256 employees who were used as research objects. This study uses primary data in the form of questionnaires distributed in the company for production employees. The design of this study is quantitative research with the data analysis method used in this study is associative causal with SPSS tools (Statistical Product and Service Solution) version 25. The tests used in this study are validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear analysis, coefficient of determination (R^2), t test and F test. Based on the results of multiple linear analysis, it was found that work motivation had an effect of 12.1% on employee performance and work environment had an effect of 19% on employee performance. The results of this study indicate that work motivation and work environment variables simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially work motivation variables have a positive and not significant effect on employee performance. Work environment variables partially have a positive and significant effect on employee performance.

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

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan untuk Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi 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 menyadari segala keterbatasan yang ada. Untuk itu demi sempurnanya skripsi ini, penulis sangat membutuhkan dukungan dan sumbangan pikiran yang berupa kritik dan saran yang bersifat membangun.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada kedua orang tua (**Katino** dan **Wartinah**) juga kakak-kakak (**Raden Siti Aisyah Soedradjat** dan **Dedi Heryanto**) yang telah tulus ikhlas memberikan kasih sayang, cinta, doa, perhatian, dukungan moral yang telah diberikan selama ini. Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, karena itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. 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. Ibu Nora Pitri Nainggolan, S.E., M.Si. selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen;
5. Para dosen dan staf akademik Universitas Putera Batam;
6. Direktur dan staf PT. Heng Guan Batam Industries yang turut membantu dalam memberikan data yang dibutuhkan oleh penulis untuk penyusunan skripsi ini;
7. Teman-teman seperjuangan Universitas Putera Batam yang sedang menyusun skripsi angkatan tahun 2015.

Kiranya skripsi ini dapat memberikan manfaat dan masukan bagi pembaca. Terima kasih.

Batam, 2 Februari 2019

Raden Farhan Ali Soedradjat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah.....	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
1.6.1 Manfaat Teoritis	6
1.6.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Teori Dasar	8
2.1.1 Pengertian Motivasi	8
2.1.1.1 Proses Timbulnya Motivasi	8
2.1.1.2 Jenis-jenis Teori Motivasi	9
2.1.1.3 Faktor-faktor Motivasi	16
2.1.1.4 Langkah-langkah Memotivasi	20
2.1.1.5 Tujuan Pemberian Motivasi.....	20
2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja	21
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Organisasi	22
2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	27
2.1.3 Pengertian Kinerja	29
2.1.3.1 Pengukuran Kinerja	30
2.1.3.2 Indikator Kinerja	32

2.2	Penelitian Terdahulu	33
2.3	Kerangka Berpikir	37
2.4	Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		39
3.1	Desain Penelitian	39
3.2	Definisi Operasional Variabel	39
3.2.1	Variabel Dependen	40
3.2.2	Variabel Independen	40
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian.....	41
3.3.1	Populasi.....	41
3.3.2	Sampel.....	41
3.3.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	42
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.4.1	Jenis Data	43
3.4.2	Sumber Data.....	43
3.5	Metode Analisis Data.....	44
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	44
3.5.2	Uji Kualitas Data	44
3.5.2.1	Uji Validitas.....	44
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	45
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	46
3.5.3.1	Uji Normalitas.....	46
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	46
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.5.4	Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.5.4.2	Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.5.5	Uji Hipotesis.....	49
3.5.5.1	Uji Statistik t	49
3.5.5.2	Uji Statistik F	49
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian	49
3.6.1	Lokasi Penelitian	49
3.6.2	Jadwal Penelitian	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Hasil Penelitian.....	51

4.1.1	Profil Responden	51
4.1.1.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.1.1.2	Profil Responden Berdasarkan Usia	52
4.1.1.3	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
4.1.2	Hasil Analisis Deskriptif.....	53
4.1.2.1	Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1).....	53
4.1.2.2	Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)	54
4.1.2.3	Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	55
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data	56
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas.....	56
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas	58
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik	59
4.1.4.1	Uji Normalitas.....	59
4.1.4.2	Uji Multikolinearitas.....	60
4.1.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	61
4.1.5	Uji Pengaruh.....	62
4.1.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	62
4.1.5.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	64
4.1.6	Uji Hipotesis.....	65
4.1.6.1	Uji Statistik t	65
4.1.6.2	Uji Statistik F	66
4.2	Pembahasan	67
4.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	67
4.2.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
4.2.3	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		69
5.1	Simpulan	69
5.2	Saran	69
DAFTAR PUSTAKA.....		71
LAMPIRAN		

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sistem.....	29
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 <i>Histogram</i>	59
Gambar 4.2 <i>Normal P-Plot</i>	60
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	62

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	51
Tabel 4.1 Keterangan Kuesioner	51
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4.5 Hasil Analisis Deskriptif Motivasi Kerja (X1).....	54
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)	55
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y).....	56
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X1).....	57
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2).....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 4.15 Hasil Uji Statistik t	65
Tabel 4.16 Hasil Uji Statistik F	66

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Slovin.....	42
Rumus 3.2 Korelasi Product Moment.....	45
Rumus 3.3 Reliabilitas	45
Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	Keusioner Penelitian
Lampiran II	Tabel Tabulasi Data
Lampiran III	Hasil <i>Output</i> SPSS
Lampiran IV	Tabel T
Lampiran V	Tabel F
Lampiran VI	PT Heng Guan Batam Industries
Lampiran VII	Daftar Riwayat Hidup
Lampiran VIII	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran IX	Surat Balasan Tempat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan yang terjadi pada sektor usaha masa kini berkembang dengan begitu pesat. Perusahaan harus bisa lebih unggul dari perusahaan lain dalam pengelolaan segala sumber daya yang dimiliki guna menghadapi persaingan. Sumber daya manusia dalam perusahaan berperan penting untuk pencapaian dari berbagai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah *asset* perusahaan yang wajib dikelola oleh perusahaan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dilakukan agar sumber daya manusia yang ada mampu memenuhi kebutuhan perusahaan.

Motivasi kerja bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja. Menurut Hasibuan dalam (Sahanggamu & Mandey, 2014) motivasi dikatakan sebagai sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang dapat menimbulkan gairah kerja dari seseorang agar bisa bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi untuk mencapai sebuah kepuasan. Sedangkan menurut Terry dalam (Sedarmayanti, 2011:233) motivasi diberikan arti tindakan yang timbul sebagai efek dari kemauan yang muncul dari dalam diri seseorang. Menurut (Kurniawan & Alimudin, 2015) dalam penelitiannya motivasi kerja dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan tentu dapat dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu faktor lingkungan kerja dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya. Menurut Nitisemito dalam (Sahlan, Mekel, & Trang, 2015) lingkungan kerja ialah pengaruh yang timbul dari semua yang berada disekitar karyawan ketika mengerjakan tugas-

tugas yang dibebankan perusahaan. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang tidak aman dan tidak nyaman hal ini akan memberikan reaksi pada kinerja karyawan. Menurut (Mamangkey, Tumbel, & Uhing, 2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di dalam dunia bisnis, perusahaan harus mampu menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang mumpuni dan konsisten. Hal ini memudahkan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang mumpuni dan konsisten bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan dimana karyawan bekerja, fasilitas-fasilitas penunjang yang ada dan lainnya. Ketika perusahaan lengah akan hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi bukanlah hal yang mudah. Perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, kondisi lingkungan dimana karyawan bekerja, fasilitas-fasilitas penunjang yang ada dan lainnya. Ketika perusahaan tidak memperhatikan karyawannya, hal ini akan berakibat pada menurunnya motivasi kerja karyawan. Karyawan yang kehilangan motivasi untuk bekerja akan mengakibatkan turunnya kinerja karyawan sehingga akan mengganggu kelangsungan produktivitas perusahaan.

Kapasitas seorang karyawan dalam melakukan suatu tindakan dikatakan sebagai kinerja karyawan (Sinambela, 2012:5). Menurut Mangkunegara dalam (Indrasari, 2017:50) mengatakan kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara

bobot maupun secara jumlah ketika melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

PT. Heng Guan Batam *Industries* merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi daging kelapa, ampas kelapa, dan tempurung kelapa. PT. Heng Guan Batam *Industries* adalah perusahaan yang mengandalkan sumber daya manusianya untuk melakukan proses produksi dan PT. Heng Guan Batam *Industries* juga terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tanggung jawabnya untuk dapat terus bersaing dengan perusahaan lainnya.

Motivasi dari karyawan dan lingkungan dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya di PT. Heng Guan Batam *Industries* sebenarnya sudah cukup, akan tetapi masih ada karyawan yang masuk tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan tidak masuk kerja dengan tidak disertai surat keterangan. Ini akan memunculkan penurunan kinerja di perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja di PT. Heng Guan Batam *Industries* jika dilihat dari fasilitasnya sudah cukup baik, tetapi masih memerlukan peningkatan dan perbaikan pada beberapa bagian. Berdasarkan data yang ditemukan melalui observasi langsung, ditemukan bahwa masih cukup banyak sisa daging kelapa dan tempurung kelapa yang ada disekitar lingkungan perusahaan tidak dibersihkan, disalah satu gudang tempat produksi berlangsung ada bagian atap yang berlubang atau tidak tertutupi dan penutup instalasi pengolahan air limbah yang sudah berkarat dan rusak.

Menurut (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017) didalam penelitiannya menyatakan bahwa berdasarkan korelasi antar variabel dimensi, dimana korelasi dalam variabel motivasi kerja dengan karyawan variabel dimensi kinerja yang memiliki hubungan terbesar atau paling berpengaruh adalah hubungan antara dimensi variabel fisiologis dengan variabel dimensi kerjasama. Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang terkecil atau tidak dominan terutama hubungan antara penghargaan dengan kerjasama. Berdasarkan korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dimensi yang memiliki hubungan terbesar atau paling erat pengaruhnya, adalah hubungan antara dimensi lingkungan fisik dengan inisiatif. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat korelasi terkecil antara lingkungan non fisik dengan kuantitas kerja.

Dari penjabaran diatas, peneliti akan meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dari perusahaan sehingga judul penelitian ini ialah **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HENG GUAN BATAM INDUSTRIES”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Masih terdapat karyawan yang datang tidak sesuai jam kerja yang ditentukan dan tidak masuk kerja tanpa ada keterangan.
2. Kebersihan ditempat kerja belum baik.
3. Ada bagian atap yang berlubang di tempat produksi.
4. Instalasi pengolahan air limbah berkarat dan rusak.

1.3 Batasan Masalah

Supaya penelitian yang dilakukan lebih terkonsentrasi, permasalahan yang diangkat dibatasi. Penelitian ini membatasi tentang:

1. Variabel independen yaitu motivasi kerja (X1) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bagian produksi.
2. Variabel independen yaitu lingkungan kerja (X2) terhadap kenyamanan dan keamanan dalam bekerja.
3. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dalam produktivitas karyawan.
4. Pengukuran kinerja hanya dibatasi pada karyawan bagian produksi.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam *Industries*.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam *Industries*.
3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Heng Guan Batam *Industries*.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Pengembangan ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya. Penelitian yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat dari sisi praktis penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagi PT. Heng Guan Batam Industries
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi PT. Heng Guan Batam Industries terkait dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi Universitas Putera Batam
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bukti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat

digunakan sebagai tambahan referensi dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi ialah dorongan yang hanya ditujukan pada manusia, terutama untuk bawahan bisa juga pengikut (Sunyoto, 2012:191). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2014:61) motivasi ialah kondisi atau dikatakan sebuah energi yang bisa menggerakkan diri seorang karyawan dengan tujuan untuk menapai sebuah tujuan dari perusahaan. Tingkat kerja dan inisiatif diri dipengaruhi motivasi melalui ini dengan maksud mampu memberikan imbas yang positif yaitu meningkatnya produktivitas. Perilaku dalam diri seseorang merupakan dampak dan dipancing oleh ingin, kebutuhan serta poin dan kesenangannya.

2.1.1.1 Proses Timbulnya Motivasi

Proses motivasi terdiri dari beberapa tahapan proses (Sunyoto, 2012:192) sebagai berikut:

1. Keluarnya dorongan dalam diri untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna memaksimalkan kebutuhan yang belum tercukupi.
2. Ketika merasa harapan atas kebutuhan yang dirasakan belum tercapai kemudian akan mencari cara/jalan sebagai bentuk usaha pemenuhan kebutuhan.
3. Kepiawaian, ketangkasan dan pengetahuan dari pengalaman berfungsi sebagai dukungan pencapaian tujuan dari prestasi.

4. Mengkaji ulang keberhasilan secara formal dalam mencapai tujuan yang dijalani secara bertahap.
5. Apresiasi dari pekerjaan yang telah dilaksanakan dalam bentuk bonus atau lainnya dapat merangsang untuk bekerja lebih baik.
6. Setelah mendapat gaji orang akan memperhitungkan besarnya kebutuhan yang dapat dipenuhi dari gaji yang diperoleh.

2.1.1.2 Jenis-jenis Teori Motivasi

A. Teori Kepuasan (*content theory*)

Teori ini mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang (Sunyoto, 2012:193). Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang dapat mendorong semangat kerja seseorang.

1. Teori hierarki kebutuhan

Kebutuhan dan kepuasan pekerja identik dengan kebutuhan biologis dan psikologis, yaitu berupa material maupun non material. Dasar teori ini adalah bahwa manusia merupakan makhluk yang keinginannya tak terbatas, alat motivasinya adalah kepuasan yang belum terpenuhi serta kebutuhannya berjenjang (Sunyoto, 2012:194). Atas dasar asumsi ini, hierarki kebutuhan manusia menurut Maslow adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan fisiologis (*physiological needs*)

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

b. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*)

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

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

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, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem needs*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.

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

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

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, and Growth*) dari Alferder

Teori ini menganggap bahwa kebutuhan manusia tersusun dalam suatu hierarki (Sunyoto, 2012:194). Alderfer sependapat bahwa orang cenderung meningkat kebutuhannya sejalan dengan terpenuhinya kebutuhan dibawahnya. Menurut ERG ada 3 kelompok kebutuhan yang utama, yaitu:

a. Kebutuhan akan keberadaan (*existence needs*)

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

b. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness needs*)

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

c. Kebutuhan akan pertumbuhan (*growth needs*)

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

3. Teori dua faktor dari Frederick Herzberg

Dari hasil penelitian Herzberg menyimpulkan dua hal atau dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor pemuas disebut juga

“Motivator” dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja disebut faktor higienis (*hygiene factors*) (Sunyoto, 2012:195). Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap karyawan, yaitu yang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik, faktor tersebut terdiri dari:

- a. Prestasi
- b. Promosi atau kenaikan pangkat
- c. Pengakuan
- d. Pekerjaan itu sendiri
- e. Penghargaan
- f. Tanggung jawab
- g. Keberhasilan dalam bekerja
- h. Pertumbuhan dan perkembangan pribadi

Sedangkan faktor-faktor higienis meliputi:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Status
- d. Kualitas supervisi
- e. Hubungan antar pribadi
- f. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Faktor-faktor higienis ini bila diadakan perbaikan akan mengurangi rasa ketidakpuasan, dan jika dibiarkan maka akan menambah kekecewaan dan rasa ketidakpuasan para karyawan.

4. Teori motivasi prestasi dari Mc. Clelland

Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada (Sunyoto, 2012:196). David Mc. Clelland meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- 1) Orang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- 2) Orang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Orang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- 1) Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- 2) Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- 3) Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- 1) Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- 2) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- 3) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan pengikut.
- 4) Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan

B. Teori motivasi proses (*process theory of motivation*)

Teori ini berusaha agar setiap karyawan mau bekerja giat sesuai dengan harapan (Sunyoto, 2012:196). Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan. Daya penggerak yang memotivasi semangat kerja terkandung dari harapan yang diperolehnya. Jika harapan menjadi kenyataan maka karyawan cenderung akan meningkatkan kualitas kerjanya, begitu pula sebaliknya. Ada 3 macam teori motivasi proses yang utama, antara lain:

1. Teori pengharapan (*expectancy theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan dari pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada 3 komponen, yaitu:

- a. Harapan adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- b. Nilai (*value*) merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.

- c. Pertautan, yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

2. Teori keadilan

Dalam hal ini suatu keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap semua bawahannya secara objektif. Dalam teori keadilan, masukan (*inputs*) meliputi faktor-faktor seperti tingkat pendidikan, keahlian, upaya, masa kerja, kepangkatan dan produktivitas. Sedangkan hasil (*outcome*) adalah semua imbalan yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang seperti gaji, promosi, penghargaan, prestasi dan status.

3. Teori penguatan

Ada tiga jenis penguatan yang dapat dipergunakan manajer untuk memodifikasi motivasi karyawan, yaitu:

- a. Penguatan positif, bisa penguat primer seperti minuman dan makanan yang memuaskan kebutuhan biologis, ataupun penguat sekunder seperti penghargaan berwujud hadiah, promosi dan uang.
- b. Penguat negatif, di mana individu akan mempelajari perilaku yang membawa konsekuensi tidak menyenangkan dan kemudian menghindari perilaku tersebut di masa mendatang.

- c. Hukuman, penerapan hukuman dimaksudkan untuk mengurangi atau menghilangkan kemungkinan perilaku yang tidak diinginkan akan diulang kembali.

2.1.1.3 Faktor-faktor Motivasi

Faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu (Sunyoto, 2012:13):

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas lebih baik, baik pandangan dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-ciri “tugas yang lebih baik”, dimana seseorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. *Upgrading* merupakan istilah yang sangat berhubungan dengan promosi, yaitu perubahan seorang karyawan dari pekerjaan yang lain yang lebih memerlukan kecakapan dalam suatu kesatuan organisasi yang sama dan dalam arti ini maka *upgrading* adalah suatu promosi kecil.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seseorang karyawan untuk

diusulan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indicator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, berarti terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan di luar jam kerja atau berusaha dialihtugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan

berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri tetap juga bagi organisasi. Di samping manfaat profesional, ada pula manfaat psikologis bagi karyawan yang bersangkutan karena kesediaan memanfaatkan berbagai kesempatan itu akan dipandang oleh berbagai pihak lain, seperti atasan dan bagian kepegawaian, sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan untuk bertumbuh dan berkembang.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat di mana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenang semakin luas dan besar.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal-balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi

penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan yang baik dan harmonis akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di satu sisi, dan pengembangan karier karyawan di sisi lain. Saling menghargai dan saling bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjaga dengan baik.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

2.1.1.4 Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memancing motivasi pada karyawan, berikut langkah yang bisa dilakukan (Sunyoto, 2012:17):

1. Apa yang dikerjakan bawahan atasan wajib tahu
2. Pemimpin mengorientasikan kerangka acuan pada orang
3. Tingkat kepuasan kebutuhan orang tidak sama satu sama lain
4. Menampilkan contoh terbaik pada bawahan
5. Atasan bisa memakai kapasitas keahlian dalam berbagai bentuk
6. Melakukan tindakan sesuai dengan kenyataan

2.1.1.5 Tujuan Pemberian Motivasi

Arah pemberian motivasi, sebagai berikut (Sunyoto, 2012:17):

1. Mendorong gairah dan semangat karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya.

Setelah tahap rekrut, seleksi, melatih serta pengembangan melalui pelatihan dan pendidikan selanjutnya ialah memberi motivasi agar kinerja meningkat. Hasil kerja yang maksimal ialah harapan dari motivator. Motivasi dari motivator sangat memberikan dampak pada prinsip kerja seorang pekerja.

2.1.1.6 Indikator Motivasi Kerja

Di dalam penelitian ini, pengembangan indikator motivasi kerja menggunakan sebagaimana teori motivasi Maslow (Sunyoto, 2012:194), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Ini ialah keperluan hierarki dasar untuk hidup dalam arti kebutuhan makanan, minuman, rumah, dan sebagainya.

2. Kebutuhan keamanan

Perlindungan dari berbagai bahaya kecelakaan kerja, kelangsungan pekerjaan dan jaminan yang diberikan untuk saat tua dan tidak bekerja nanti.

3. Kebutuhan sosial

Interaksi dengan orang lain didalam maupun luar pekerjaan. Diperusahaan yang masuk kedalam ranah ini yaitu kelompok bekerja, pengawasan memadai, liburan bersama dan lainnya.

4. Kebutuhan penghargaan

Prestasi yang berhasil digapai karyawan perlu dihargai dan dihormati, diakui kemampuan dan keahlian dalam diri seseorang serta efektivitas ketika bekerja.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri berhubungan dengan suatu proses peningkatan akan keahlian yang ada pada seseorang. Hal ini termasuk pada hierarki kebutuhan paling tinggi dari Maslow.

2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja

Menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik dan memadai dapat memberikan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Semangat kerja dan kemauan kerja karyawan akan terpengaruh juga. Lingkungan kerja ialah pengaruh yang timbul pada karyawan melalui sesuatu yang berada diseperti karyawan dalam menjalankan kewajiban yang dibebankan (Sunyoto, 2012:43).

Cakupan dari lingkungan kerja antara lain:

- A. Lingkungan kerja dari organisasi bisa terlihat pada pekerjaannya. Cara kepemimpinan yang diaplikasikan oleh seorang pemimpin memberikan efek pengaruh juga pada karyawan.
- B. Cara karyawan berperilaku juga dilihat dari faktor lingkungan kerja yang muncul dalam organisasi.

2.1.2.1 Faktor-faktor Lingkungan Organisasi

Berikut faktor-faktor yang ada pada lingkungan organisasi (Sunyoto, 2012:44):

- A. Hubungan Karyawan

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

Untuk hubungan sebagai kelompok, maka seorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok. Dalam hubungan ini ada beberapa yang mendapatkan perhatian agar keberadaan kelompok ini menjadi lebih produktif, yaitu:

1. Kepemimpinan yang baik

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

2. Distribusi informasi yang baik

Distribusi dan pendistribusian informasi yang baik akan dapat memperlancar arus informasi yang diperlukan oleh organisasi atau perusahaan. Kecepatan melakukan tindakan akan tergantung dari

informasi yang cepat dipahami atau tidak. Semakin baik distribusi informasi yang diperoleh, maka akan semakin cepat pula dilakukan tindakan dan bahkan mempercepat pengambilan keputusan.

3. Kondisi kerja yang baik

Kondisi kerja yang baik adalah kondisi yang dapat mendukung dalam penyelesaian pekerjaan oleh karyawan. Segenap fasilitas yang diperlukan dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaan bagi karyawan merupakan suatu hal yang harus dipenuhi oleh perusahaan atau organisasi. tentu saja dengan harapan semakin lengkap fasilitas yang dimiliki, akan semakin baik dan produktivitasnya mengalami peningkatan yang berarti.

4. Sistem upah yang jelas

Karyawan yang bekerja sudah tau berapa besaran gaji yang akan didapatkan dan bisa menghitungnya dengan mudah. Ini akan memberikan efek pada tingkat yakin dari karyawan pada perusahaan dan pastinya akan menimbulkan rasa percaya antara kedua pihak.

B. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Keributan atau tidak tenangnya lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya bisa berpengaruh tidak tenangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan. Situasi kondusif membantu karyawan dalam penyelesaian tanggung jawabnya dan bisa juga berdampak positif pada peningkatan produktivitas.

C. Peraturan kerja

Aturan yang ada harus jelas sehingga berpengaruh baik pada kinerja karyawan dan kepuasan karyawan untuk peningkatan karir diperusahaan. Dengan aturan-aturan yang ada para pekerja diharuskan melakukan aktivitasnya untuk pencapaian tujuan perusahaan dengan pasti.

D. Penerangan

Dalam cakupan penerangan disini tidak dibatasi pada penerangan yang berasal dari listrik semata, tetapi juga penerangan yang bersumber dari matahari. Cukup sering terjadi pekerja butuh penerangan yang memadai, lebih jauh jika pekerjaan yang dibebankan membutuhkan tingkat ketelitian yang tinggi. Menghemat biaya juga bisa diterapkan dengan pemberian pencahayaan dari matahari. Dua faktor yang perlu diberikan perhatian jika ruangan membutuhkan lampu yaitu perhitungan biaya dan dampak pada para pekerja. Sisi positif dari penerangan sebagai berikut:

1. Menambah dari produksi dan hemat biaya kerja.
2. Memperbaiki mutu dari produk yang dihasilkan melalui meningkatnya akurasi.
3. Pemeliharaan dan kebersihan dari gedung secara umum meningkat.
4. Penekanan pada tingkat kecelakaan yang terjadi.
5. Kemudahan dalam melakukan supervisi atau pengawasan.
6. Moral pekerja lebih baik.

7. Bagi pekerja yang tidak muda lagi akan terbantu dalam melihat ketika melakukan kegiatan produksi dan mengurangi intensitas ketegangan antar pekerja.
8. Ruang dalam hal penggunaannya lebih baik.
9. Perputaran dari tenaga kerja ikut terminimalisir.
10. Meminimalkan hasil yang perlu diperbaiki dan mengurangi kerusakan yang terjadi pada barang yang dikerjakan.

E. Sirkulasi udara

Perputaran udara yang cukup pada ruangan dapat dilakukan dengan pembuatan ventilasi. Ventilasi disarankan cukup besar apalagi untuk ruangan yang terlalu panas. Perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang maka dapat mengusahakan cara untuk mengatur suhu dari udara sebagai berikut:

1. Ventilasi memadai

Tempat dengan perputaran udara yang bagus berfungsi untuk mengurangi rasa panas pada karyawan saat bekerja. Udara didalam akan terasa lebih sejuk, lebih bersih dan bebas dari kelembapan. Ini juga akan berdampak pada pemeliharaan kesehatan pekerja.

2. Pengadaan kipas angin atau *Air Conditioner*

Dua benda ini yaitu kipas dan *air conditioner* dalam jumlah yang proposional dengan ruangan kerja bisa membantu menjaga sirkulasi udara. Di samping itu *air conditioner* bisa menciptakan ruangan

yang sejuk dan juga nyaman bagi pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

3. Instalasi *humidifier*

Alat yang berguna untuk pengaturan tingkat kelembapan suhu ini dapat mendeteksi suhu dari kelembapan udara diruangan dan ini juga dimaksudkan untuk pencegahan agar karyawan bekerja dengan tenang.

F. Keamanan

Lingkungan ditempat karyawan bekerja perlu dijamin keamanannya agar pekerja yang bekerja merasa aman. Ini juga menimbulkan pengaruh dorongan pada semangat kerja. Keamanan dalam lingkup ini ialah keamanan barang-barang karyawan.

2.1.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai acuan indikator dari lingkungan kerja, yaitu (Sunyoto, 2012:44):

1. Hubungan karyawan

Didalam hubungan karyawan terdapat dua hubungan yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Keharmonisan kedua hubungan ini harus terus dijaga guna menjaga motivasi bekerja dari karyawan itu sendiri. Dalam hubungan ini ada beberapa hal yang dapat membuat hubungan didalam bekerja menjadi tinggi tingkat produktifitasnya yaitu melalui *leadership* yang baik, penyaluran informasi memadai, kondisi kerja bagus, dan sistem pemberian gaji yang jelas.

2. Tingkat kebisingan

Ketenangan didalam lingkungan kerja akan sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan hal ini juga dapat meningkatkan produktivitas dari karyawan itu sendiri.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik dalam peningkatan kinerja karyawan dan hal ini juga dapat membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

4. Penerangan

Dalam hal ini karyawan membutuhkan penerangan yang memadai untuk mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Penerangan tidak terbatas hanya pada penerangan listrik semata tetapi juga termasuk penerangan matahari, hal ini berguna untuk menghemat biaya dari perusahaan.

5. Sirkulasi udara

Pertukaran udara yang cukup membutuhkan ventilasi yang memadai untuk menjaga suhu dimana karyawan bekerja. Cara untuk mengatur suhu udara dapat dilakukan melalui ventilasi yang cukup, pemasangan kipas angin atau *Air Conditioner (AC)* dan pemasangan humidifier.

6. Keamanan

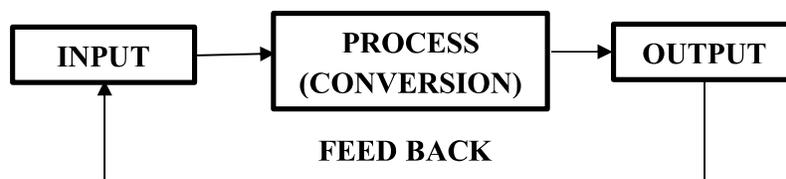
Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan ketenangan karyawan disaat bekerja dan hal ini juga dapat memberikan dorongan semangat bagi karyawan.

2.1.3 Pengertian Kinerja

Kinerja (*performance*) merupakan sebuah sketsa tentang tingkat pencapaian dari sebuah pelaksanaan kebijakan atau program dalam mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi yang terdapat dalam sebuah *strategic planning* (Sembiring, 2012:81). Pencapaian kinerja ialah proses dengan memerlukan sumber daya seperti keuangan, manusia, alat-alat, waktu yang cukup dan lainnya.

Performance diartikan sebagai keberhasilan seseorang atas kerja yang dilakukan dengan dasar syarat-syarat kerja (Kurniawan & Alimudin, 2015). Tingginya tingkat kinerja memberikan manfaat untuk menaikkan produktivitas. Perbaikan sistem-sistem kerja yang ada dilakukan setiap bagian didalam perusahaan dengan sistem manajemen dari kinerja yang memadai. Sistem manajemen kinerja ialah untuk mengidentifikasi, memperkirakan, dan mempertimbangkan kinerja dari karyawan diperusahaan.

Kinerja diartikan juga sebagai *ouput* kerja dari proses-proses yang dilakukan seluruh bagian perusahaan pada sumber daya, informasi, kebijakan dan waktu yang digunakan dikatakan sebagai *input*. *Feedback* disebut pendapat dari konsumen atas hasil kerja yang disalurkan yang bermanfaat bagi perubahan *input* selanjutnya, siklus yang dijabarkan diatas ialah sistem. Sistem tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: (Sembiring, 2012:82)

Gambar 2.1 Sistem

Organisasi berpendapat kinerja ialah hasil kegiatan yang dilakukan bersama oleh para anggota atau bagian organisasi dalam merealisasikan tujuan organisasi. Proses yang dilewati ialah berjalannya manajemen dengan fungsi fundamentalnya yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling* disingkat (POAC) secara terintegrasi.

2.1.3.1 Pengukuran Kinerja

Menurut (Sembiring, 2012:83) hasil akhir pengukuran kinerja adalah informasi tentang kinerja, apakah kinerja individu, kinerja kelompok atau unit dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kejelasan informasi tentang hal-hal yang akan diukur baik bagi individu, kelompok maupun organisasi secara keseluruhan, haruslah menjadi kesepakatan bersama maka dengan demikian hal itu berpengaruh pada motivasi, sikap, dan perilaku setiap anggota organisasi. Keberhasilan pimpinan melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi pihak lain, artinya kinerja para pegawai baik akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan selanjutnya kinerja pimpinan akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Penyebab sukses dan kurang sukses organisasi dalam mencapai kinerjanya diklasifikasikan oleh menjadi dua yaitu:

1. Faktor-faktor individual.
2. Faktor-faktor sistem.

Faktor-faktor individual adalah semua faktor yang bersumber dari individu pegawai termasuk pimpinan. Sebagai contoh: tingkat memotivasi, komitmen, dan keahlian. Faktor-faktor sistem yaitu semua faktor yang berada dan bersumber di luar kendali para pegawai secara individual, sebagai contoh: prosedur kerja yang

buruk, organisasi yang gemuk dan komunikasi yang jelek. Untuk itu, langkah-langkah diagnosis atau peningkatan kinerja sebagai berikut:

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam kinerja.
2. Mengenali kekurangan itu dan tingkat keseriusannya.
3. Mengidentifikasi hal-hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri.
4. Mengembangkan rencana tindakan, untuk menanggulangi penyebab kekurangan itu.
5. Melaksanakan rencana tindakan tersebut.
6. Melakukan evaluasi apakah masalah tersebut sudah teratasi atau belum.
7. Mulai dari awal bila perlu.

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap anggota organisasi. Apabila kinerja anggota organisasi baik maka diharapkan kinerja organisasi juga baik. Kinerja anggota organisasi dipengaruhi oleh faktor: pengetahuan, kemampuan, motivasi dan peran. Pada umumnya pegawai bekerja dalam kelompok atau tim sebagai bagian dari struktur organisasi. Kinerja organisasi tidak secara langsung dapat diketahui dari kinerja individu perorangan akan tetapi kinerja organisasi dapat dilihat dari kinerja tim atau kelompok. Kinerja tim atau kelompok dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; keeratan tim, kepemimpinan, kekompakan, struktur tim, peran tim, dan norma. Kinerja organisasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kinerja individu dan kinerja tim, akan tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang kompleks antara lain; lingkungan,

kepemimpinan, struktur organisasi, pilihan strategi, teknologi, kultur organisasi dan proses organisasi.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini, yang dijadikan sebagai acuan indikator dari kinerja adalah konsep kinerja dari Moorhead dan Megginson dalam (Paita, Tewal, & Sendow, 2015), yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Dalam kualitas pekerjaan dilihat dari ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecapakan.

2. Kuantitas pekerjaan

Dalam kuantitas pekerjaan diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam menacpai target atau hasil kerja atas pekerjaannya.

3. Kerjasama tim

Dalam kerjasama tim dilihat dari bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4. Kreatifitas

Dalam kreatifitas dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya efektif dan efisien serta menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan.

5. Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk

melakukan suatu pekerjaan tanpa bantuan dan kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pengkajian terdahulu berguna untuk patokan dasar dalam rangka penyusunan skripsi ini. Pengkajian terdahulu yang digunakan berasal dari jurnal dan skripsi dengan melihat hasil penelitiannya dan akan dibandingkan dengan penelitian selanjutnya dengan menganalisa berdasarkan keadaan dan waktu yang berbeda. Berikut ringkasan pengkajian terdahulu yang mendukung penelitian ini dan sebagai referensi bagi peneliti:

(Sumantri, 2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada usaha penjualan mobil bekas di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas”. Pada Jurnal Pro Bisnis, Vol 9 No. 2, ISSN 1979-9268, e-ISSN 2442-4536. Menyatakan hasil penelitian bahwa faktor-faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan.

(Idayati, 2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Ruwas”. Pada Jurnal Adminika, Volume 3. No. 1, ISSN 2442-3343. Menyatakan hasil penelitian bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Musi Ruwas, terbukti kebenarannya.

(Mamangkey et al., 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado”. Pada Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol. 3 No. 1. Menyatakan hasil penelitian bahwa pelatihan kerja, pengalaman kerja dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bangun Wenang *Beverages Company* Manado.

(Kurniawan & Alimudin, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. GARAM (PERSERO). Pada e-Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTRA, E-ISSN 2442-4315, Vol. 1 No. 2. Menyatakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), dilihat dari F hitung sebesar 18,089 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ($\text{sig} < 5\%$). Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,356 dengan tingkat signifikan sebesar 0,021 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kepuasan kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,053 dengan tingkat

signifikan sebesar 0,043 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan motivasi kerja berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,595 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011 ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti peningkatan kedisiplinan berdampak nyata pada peningkatan kinerja karyawan PT. GARAM (Persero). Kedisiplinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. GARAM (Persero), hal ini dilihat dari variabel kedisiplinan yang memiliki koefisien regresi yang lebih tinggi yaitu sebesar 0,216 jika dibandingkan dengan koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,179 dan koefisien regresi variabel motivasi kerja yaitu sebesar 0,173.

(Sahanggamu & Mandey, 2014) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”. Pada Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol. 2 No. 4. Menyatakan hasil penelitian bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado.

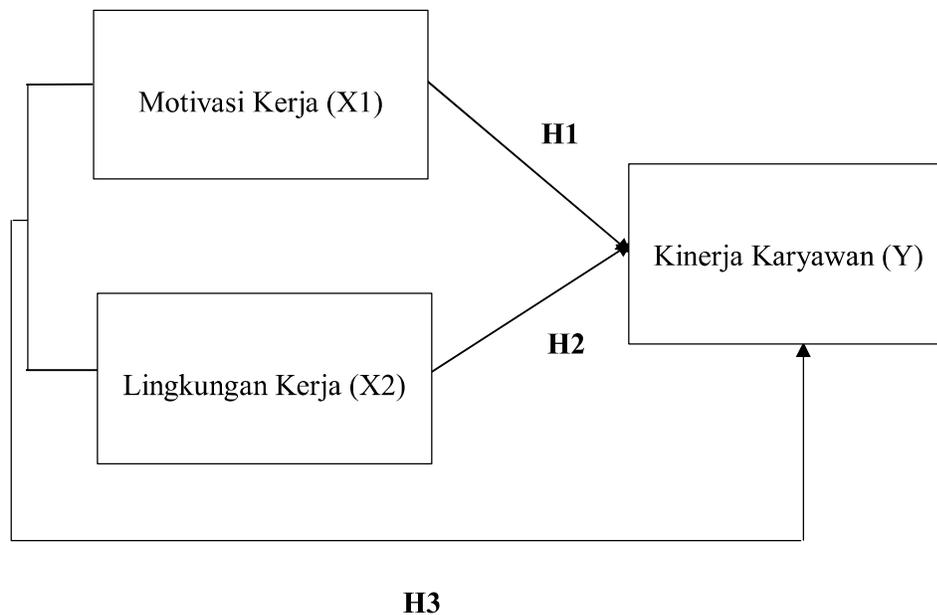
(Sahlan et al., 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi”. Pada Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, Vol.3 No.1. Menyatakan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan

kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi.

(Riyanto et al., 2017) dengan judul penelitian “The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange”. Pada jurnal *International Review of Management and Marketing*, ISSN 2146-4405. Menyatakan bahwa analisis dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, variabel dimensi yang diperoleh adalah dominan dan non-dominan yang dapat dirangkum sebagai berikut: 1. Berdasarkan korelasi antar variabel dimensi, dimana korelasi dalam variabel motivasi kerja (MK) dengan karyawan variabel dimensi kinerja (KP) yang memiliki hubungan terbesar atau paling berpengaruh adalah hubungan antara dimensi variabel fisiologis (MK1) dengan variabel dimensi kerjasama (KP4). 2. Korelasi antara motivasi kerja (MK) dengan kinerja karyawan (KP) memiliki hubungan yang terkecil atau tidak dominan terutama hubungan antara penghargaan (MK4) dengan kerjasama (KP4). 3. Berdasarkan korelasi antara lingkungan kerja (LK) dengan kinerja karyawan (KP), dimensi yang memiliki hubungan terbesar atau paling erat pengaruhnya, adalah hubungan antara dimensi lingkungan fisik (LK1) dengan inisiatif (KP5). 4. Berdasarkan uji hipotesis, terdapat korelasi terkecil antara lingkungan non fisik (LK2) dengan kuantitas kerja (KP2).

2.3 Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori yang dikemukakan diatas, maka pengembangan kerangka pikiran dapat dilihat seperti gambar di bawah ini:



Sumber: Peneliti

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar (Sanusi, 2014:44). Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries.

H2 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries.

H3 : Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Heng Guan Batam Industries.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian dari penelitian ini ialah penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014:8) metode penelitian kuantitatif ialah kaidah penelitian dengan dasar ideologi positivisme dengan tujuan meneliti populasi atau suatu sampel, data yang dikumpulkan sebagai instrumen penelitian, analisis data kuantitatif atau statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini menerapkan pendekatan asosiatif kausal. (Sugiyono, 2014:37) berpendapat hubungan kausal ialah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini ada variabel bebas yang memberikan pengaruh pada variabel terikat. Dari rumusan masalah yang dipaparkan penelitian ini memiliki sasaran guna menganalisa pengaruh dari variabel bebas, yaitu motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian. Sehingga hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian. Menurut (Sugiyono, 2014:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti dan menarik kesimpulan darinya. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen memiliki arti sebagai variabel yang mempunyai dampak atau pengaruh terhadap variabel lain (Sanusi, 2014:50). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Indikator dari variabel kinerja karyawan (Y), yaitu (Paita et al., 2015):

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Kerjasama tim
4. Kreatifitas
5. Inisiatif

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang memengaruhi variabel lain (Sanusi, 2014:50). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Indikator dari variabel motivasi kerja (X1), yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan penghargaan
5. Kebutuhan aktualisasi diri

Sedangkan indikator dari variabel lingkungan kerja (X2), yaitu:

1. Hubungan karyawan

2. Tingkat kebisingan
3. Peraturan kerja
4. Penerangan
5. Sirkulasi udara
6. Keamanan

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:80). Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Heng Guan Batam Industries dengan jumlah populasi 256 orang. Kriteria penentuan sampel dalam penelitian ini didasarkan pada karyawan yang bekerja di PT. Heng Guan Batam Industries bagian produksi.

3.3.2 Sampel

Bagian dari ukuran dan juga sifat yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014:81). Jika populasi yang telah ditentukan berjumlah banyak, peneliti akan kesulitan jika meneliti seluruh populasi. Karena hal ini penelitian hanya dilakukan bagi sampel yang telah dipilih dari populasi. Penentuan sampel didalam penelitian ini memakai rumus Slovin dengan rumus:

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

Rumus 3.1 Slovin
Sumber: (Sujarweni, 2015:82)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentasi kerenggangan ketidakterikatan akibat kesalahan pada waktu diambilnya sampel yang masih diinginkan

Dengan jumlah populasi 256 orang yang akan dijadikan sampel, maka perhitungan jumlah sampel yang diteliti, sebagai berikut:

$$n = \frac{256}{1 + 256(0,05)^2}$$

$$n = \frac{256}{1,64}$$

$$n = 156,09$$

Dari perhitungan di atas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 156,09 orang dan dibulatkan menjadi 156 orang.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Penarikan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini, menggunakan metode *purposive sampling*. Metode sampling tersebut membatasi pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Adapun kriteria yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada bagian produksi di PT Heng Guan Batam Industries.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014:104). Data primer ini didapat melalui kuesioner (daftar pertanyaan) yang dibagikan dan diisi oleh responden yang disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Dalam penelitian ini sumber data primer yang digunakan berasal dari responden yang merupakan karyawan PT. Heng Guan Batam Industries, yang terdiri dari identitas responden dan jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan. Sedangkan data sekunder (Sanusi, 2014:104) adalah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain. Seperti jumlah karyawan dan struktur organisasi PT. Heng Guan Batam Industries.

3.4.2 Sumber Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014:142). Kuesioner (angket) nantinya akan ditujukan kepada karyawan produksi PT. Heng Guan Batam Industries. Kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden disusun berdasarkan variabel yang telah ditentukan dengan menyediakan jawaban alternatif. Pemberi jawaban ditunggu dalam proses pengisian kuesioner dan dalam mengukur kuesioner peneliti memakai skala likert. Skala likert sama dengan skala yang berpatokan pada ukuran sikap

pemberi jawaban dalam memberikan respon pertanyaan dari indikator suatu konsep atau suatu variabel yang dalam proses pengukuran (Sanusi, 2014:59). Dimana pada masing-masing jawaban diberikan skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju | = 5 |
| 2. Setuju | = 4 |
| 3. Kurang Setuju | = 3 |
| 4. Tidak Setuju | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | = 1 |

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif mempunyai tujuan untuk mengetahui gambaran umum dari semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan cara melihat tabel statistik deskriptif yang menunjukkan hasil pengukuran mean, standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2016:19).

3.5.2 Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan ukuran valid atau sahnya sesuatu instrumen (Sunyoto, 2011:69). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan yang mendefinisikan suatu variabel. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r table di mana $df=n-2$ dengan sig 5%. Jika r table $<$ r hitung maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3.2 Korelasi Product Moment
Sumber: (Sujarweni, 2015:108)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Validitas

n = Banyaknya Subyek

x = Nilai Pemanding

y = Nilai dari instrument yang akan dicari validitasnya

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Sunyoto, 2011:70). Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas merupakan suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk- konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel, dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sum \sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3.3 Reliabilitas
Sumber: (Sujarweni, 2015:110)

Keterangan:

r = Koefisien reliability instrument (*cronbach's alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Total varians butir

$\sum \sigma_t^2$ = Total varians

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal (Basuki & Prawoto, 2016:57).

Salah satu cara untuk melihat normalitas adalah secara yaitu melalui Normal P-Plot, ketentuannya adalah jika titik-titik masih berada disekitar garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa residual menyebar normal (Basuki & Prawoto, 2016:57).

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas atau *Kolinearitas Ganda (Multicollinearity)* adalah hubungan linear antara peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda. Jika hubungan linear antar peubah bebas X dalam Model Regresi Ganda adalah korelasi sempurna maka peubah-peubah tersebut berkolinearitas ganda sempurna (*perfect multicollinearity*) (Basuki & Prawoto, 2016:61).

Cara mendeteksi multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen, dan sebaliknya

apabila nilai $VIF > 10$, maka asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas (Basuki & Prawoto, 2016:62).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji ini dilakukan untuk mengetahui adanya penyimpangan dari syarat-syarat asumsi klasik pada model regresi, di mana dalam model regresi harus dipenuhi syarat adanya heteroskedastisitas (Basuki & Prawoto, 2016:63).

Adapun salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized (Ghozali, 2016:134).

3.5.4 Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Uji ini memiliki landasan dasar berupa perluasan dari regresi linier sederhana dengan ditambahkan jumlah variabel independen dari 1 variabel menjadi 2 atau lebih. Analisis regresi linier berganda berguna mengukur dampak antara variabel independen (Sanusi, 2014:134), yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan di PT. Heng Guan Batam

Industries. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.4 Regresi Linier Berganda
Sumber: (Sanusi, 2014:135)

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X1	= Motivasi Kerja
X2	= Lingkungan Kerja
a	= Konstanta
b1 - b2	= Koefisien regresi
e	= Variabel pengganggu

3.5.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Garis regresi dapat dikatakan sempurna atau baik jika semua nilai atau data terletak pada garis regresi (Basuki & Prawoto, 2016:14). Garis regresi yang sempurna jarang dijumpai, biasanya yang terjadi adalah \hat{e}_i bisa positif maupun negatif. Jika ini terjadi berarti garis regresi yang tidak seratus persen sempurna. Namun, yang diharapkan adalah mencoba mendapatkan garis regresi yang menyebabkan \hat{e}_i sekecil mungkin.

Sebuah garis regresi dikatakan baik jika nilai R^2 tinggi dan sebaliknya bila nilai R^2 rendah maka mempunyai garis regresi yang kurang baik. Misalnya jika nilai $R^2 = 0,9889$ artinya bahwa garis regresi menjelaskan sebesar 98,89% fakta sedangkan sisanya sebesar 1,11% dijelaskan oleh variabel residualnya yaitu

variabel di luar model yang tidak dimasukkan dalam model (Basuki & Prawoto, 2016:17).

3.5.5 Uji Hipotesis

3.5.5.1 Uji Statistik t

Uji ini untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak (Basuki & Prawoto, 2016:88). Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung masing-masing variabel dengan nilai t table dengan derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai t hitung \geq t table maka variabel bebasnya memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat.

3.5.5.2 Uji Statistik F

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikat (Basuki & Prawoto, 2016:87). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada derajat kesalahan 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$). Apabila nilai F hitung \geq dari nilai F tabel maka ini berarti bahwa variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh bermakna terhadap variabel terikat dapat diterima.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Daerah dari tempat penelitian dimana sumber data-data diperoleh berada di PT. Heng Guan Batam Industries yang beralamat di Kawasan Industri Sekupang, Lot 38, Sekupang, Batam.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Waktu Penelitian													
		Pertemuan													
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Pengajuan Judul	■	■												
2	BAB I			■	■										
3	BAB II					■	■								
4	BAB III							■	■						
6	Pengambilan data									■	■				
7	Pengolahan data											■	■	■	
8	BAB IV											■	■	■	
9	BAB V												■	■	
10	Pengumpulan Skripsi													■	

Sumber: Peneliti