

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
ETOWA PACKAGING INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Fitra Pasaribu  
140910126**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
ETOWA PACKAGING INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Fitra Pasaribu  
140910126**

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

### SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Fitra Pasaribu  
NPM/NIP : 140910126  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

**"Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di kota Batam".**

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

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

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

Batam, 02 Februari 2019



Fitra Pasaribu  
140910126

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT ETOWA PACKAGING INDONESIA  
DI KOTA BATAM**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:  
Fitra Pasaribu  
140910126

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini

Batam, 02 Februari 2019



Mauli Siagian, S. Kom., M.Si.  
Pembimbing



## ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam suatu perusahaan atau organisasi yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan, sehingga perusahaan diharapkan mampu mengelola SDM sebaik mungkin sehingga tidak ada penurunan kinerja bagi setiap karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT Etowa Packaging Indonesia, berlokasi di Jalan Ahmad Yani Pabrik Tipe B3 Lot 6-7 Kawasan Industri, Muka Kuning Batam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus slovin, dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 115 responden yang menjadikan seluruh bagian produksi PT Etowa Packaging Indonesia sebagai responden. Selanjutnya, data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini dianalisis dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS (Statistical Product and Service Solution) versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji t, maka diketahui bahwa untuk variabel independen, motivasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F sebesar 77,572 lebih besar dari f tabel 3,08 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai  $\alpha$  0,05 yang menunjukkan bahwa variabel motivasi, dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Human resources are the most important asset in a company or organization that affects the efficiency and effectiveness of the company, so that the company is expected to be able to manage HRM as well as possible so that there is no performance degradation for each employee. This research was conducted at PT Etowa Packaging Indonesia, located on Ahmad Yani Street Factory Type B3 Lot 6-7 Industrial Estate, Muka Kuning Batam. The purpose of this study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance. The sampling technique used in this study is the slovin formula, with data collection methods through questionnaires. The sample used in this study were 115 respondents who made all parts of the production of PT Etowa Packaging Indonesia as respondents. Furthermore, the data that has been collected in this study was analyzed by multiple linear regression analysis with the help of SPSS (Statistical Product and Service Solution) version 21. The results of this study indicate that from the results of the t test, it is known that for independent variables, motivation has a significant effect on employee performance, and the work environment has a significant effect on employee performance. The F test result of 77,572 is greater than f table of 3.08 with a significance value of 0.000 which is smaller than the value of  $\alpha$  of 0.05 indicating that the motivation variable, and the work environment variable together have an effect on employee performance.*

*Keyword: Motivation, Work Environment, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi sastra satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak, Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ekonomi;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku dosen pembimbing yang tidak pernah lelah dan selalu sabar membimbing penulis dalam penulisan skripsi ini;
5. Dosen dan Staff Univeristas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis;
6. Bapak Lee Kha waa selaku pemilik PT Etowa Packaging Indonesia yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan;
7. Seluruh karyawan PT Etowa Packaging Indonesia yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan skripsi;
8. Kedua orang tua yang sudah memberikan nasihat, doa, serta dukungan kepada penulis;
9. Teman-teman seperjuangan yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam penulisan skirpsi;
10. Serta kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan berkat-Nya, Amin.

Batam, 02 Februari 2019

Fitra Pasaribu  
140910126

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	7
1.3 Batasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah .....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1 Kajian Teori.....	10
2.1.1 Motivasi.....	10
2.1.1.1 Pengertian Motivasi.....	10
2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi .....	11
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi .....	12
2.1.1.4 Indikator Motivasi .....	12
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	13
2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3 Kinerja.....	16
2.1.3.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.1.3.2 Tujuan Kinerja .....	18
2.1.3.3 Teori Kinerja .....	18
2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	19
2.1.3.5 Indikator Kinerja .....	19
2.2 Penelitian Terdahulu .....	20
2.3 Kerangka Pemikiran .....	23
2.4 Hipotesis.....	23

<b>BAB III METODOLOGI .....</b>	<b>24</b>
3.1 Desain Penelitian .....	24
3.2 Operasional Variabel .....	25
3.2.1 Variabel Bebas ( <i>Independence Variable</i> ) .....	25
3.2.2 Variabel Terikat ( <i>Dependent Variable</i> ) .....	26
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.3.1 Populasi Penelitian .....	28
3.3.2 Sample Penelitian .....	28
3.4 Sumber Data Penelitian .....	29
3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data .....	30
3.6 Metode Analisis Data .....	31
3.6.1 Analisis Deskriptif .....	31
3.6.2 Uji Kualitas Data .....	32
3.6.2.1 Uji Validitas .....	32
3.6.2.2 Uji Reliabilitas Data .....	33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	34
3.6.3.1 Uji Normalitas .....	34
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas .....	35
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas .....	36
3.6.4 Uji Hipotesis .....	36
3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t) .....	36
3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F) .....	37
3.6.5 Uji Pengaruh .....	38
3.6.5.1 Uji Regresi Linear Berganda .....	38
3.6.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	39
3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	39
3.7.1 Lokasi Penelitian .....	39
3.7.2 Jadwal Penelitian .....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Profil Responden .....	41
4.1.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
4.1.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia.....	42
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	43
4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	43
4.2 Hasil Penelitian .....	44
4.2.1 Analisis Deskriptif.....	44
4.2.1.1 Variabel Motivasi (X1) .....	44
4.2.1.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	47
4.2.1.3 Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	51
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	55
4.2.2.1 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	55
4.2.2.2 Hasil Uji Reabilitas .....	58
4.2.3 Uji Asumsi Klasik .....	59
4.2.3.1 Uji Normalitas.....	59

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas .....	62
4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	63
4.2.4 Hasil Uji Hipotesis .....	64
4.2.4.1 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	64
4.2.4.2 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
4.2.5 Hasil Uji Pengaruh .....	66
4.2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	66
4.2.5.2 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	68
4.3 Pembahasan .....	69
4.3.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Etowa Packaging Indonesia .....	69
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.....	70
4.3.3 Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT Etowa Packaging Indonesia .....	71

<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Simpulan.....	72
5.2 Saran.....	72

<b>DAFTAR PUTAKA .....</b>	<b>74</b>
----------------------------	-----------

**LAMPIRAN**

- Lampiran 1: Pendukung Penelitian**
- Lampiran 2: Daftar Riwayat Hidup**
- Lampiran 3: Surat Keterangan Penelitian**

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	21
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram .....	60
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan normal P-P Plot .....	61
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot .....	63

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan .....	5
Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Etowa .....	6
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu.....	21
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2 Skala Likert.....	30
Tabel 3.3 Kriteria Analisis Deskriptif.....	31
Tabel 3.4 Tingkat Validitas.....	33
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	42
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	42
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi(X1).....	45
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	48
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1) .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) .....	56
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	57
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinearitas .....	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	65
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	65
Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	68



## DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	28
Rumus 3.2 <i>Pearson Product Moment</i> .....	32
Rumus 3.3 Cronbach's Alpha .....	34
Rumus 3.4 T hitung.....	37
Rumus 3.5 F hitung.....	37
Rumus 3.6 Regresi Linear Berganda.....	38

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam perkembangan zaman dunia usaha akan semakin meningkat dan persaingan bisnis akan semakin banyak. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Supaya perusahaan dapat berjalan dengan baik maka mereka harus membutuhkan sumber daya manusia yaitu para karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang sangat diperlukan bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat penting bagi perusahaan untuk kemajuan perusahaan tersebut. Kinerja yang dibutuhkan oleh perusahaan yaitu seseorang yang memiliki kemampuan, keahlian serta keinginan yang tinggi dalam bekerja karena sumber daya manusia merupakan pelaksana dari berbagai kegiatan organisasi yang terjadi dalam suatu perusahaan yang berada dibidang usaha apa pun, pernyataan ini didukung oleh (Sitohang, 2017: 2). Untuk memiliki tenaga kerja yang diinginkan oleh perusahaan, maka seorang pemimpin harus memberikan motivasi kepada setiap karyawan untuk mencapai tujuannya.

Motivasi sangat dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua elemen yang begitu berkaitan dalam dunia kerja. Kinerja karyawan akan menurun apabila karyawan tidak mempunyai keinginan untuk melakukan pekerjaan itu. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan tersebut maka kinerja

karyawan akan meningkat . Sebaliknya motivasi yang kurang dapat menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, apabila perusahaan mampu meraih kinerja yang bagus sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan dorongan pada karyawan supaya mereka mau mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Pernyataan (Siagian, 2017: 3) motivasi adalah keinginan dalam mempengaruhi orang lain agar bekerja atau berperilaku dengan teratur.

Perusahaan dalam memberikan dorongan kepada tenaga setiap karyawan tidak mudah karena dalam diri mereka masing-masing memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lain. Seperti pemberian insentif bagi karyawan yang mencapai target dari hasil output yang dikerjakan. Jadi apabila seorang manajemen dapat memahami setiap keinginan para karyawan maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik sesuai dengan standar yang ditentukan. Pernyataan ini didukung oleh (Rozzyana, 2018: 38) yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam bekerja tidak hanya motivasi yang harus diberikan oleh seorang pemimpin, akan tetapi lingkungan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan karena lingkungan yang bersih dan aman sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja sangat penting terhadap produktivitas kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap orang-orang yang bekerja di dapat didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja

harus baik dan kondusif karena dengan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat membuat karyawan lebih betah berada disekitar lingkungan kerja sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja karyawan juga akan meningkat dengan demikian tujuan perusahaan akan tercapai dalam menjalankan usahanya. Pernyataan ini di perkuat oleh (Lestari, 2018: 100) bahwa lingkungan kerja merupakan tempat dimana seluruh pekerja dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam melakukan aktivitas kerja yang diberikan oleh pimpinan untuk mencapai semangat kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang kurang memadai seperti suhu ruangan yang panas dan fasilitas kerja yang kurang akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Apabila kinerja karyawan menurun maka output yang dihasilkan tidak akan maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Cavorina, 2017: 195) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat dominan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Pada dasarnya kinerja karyawan di setiap perusahaan tidak sama karena dipengaruhi berbagai faktor dan masalah. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus dapat mengetahui masalah-masalah yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Dan menurut peneliti, masalah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Pernyataan (A. Kaengke 2018: 343) menunjukkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, tingkat stres, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi.

PT Etowa Packaging Indonesia yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani Factory Type B3 Lot 6-7 Industrial Estate, Muka kuning Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dan bagian pembuatan packingan barang serta bagian pembuatan vacuum dan pelayanan dalam bentuk-bentuk produk-produk untuk penyimpanan atau pengepakan yang dibutuhkan oleh perusahaan-perusahaan dalam bidang elektronika dan sejenisnya yang menghasilkan produk bagian packingan barang sebagai produk utamanya adalah dengan bahan baku plastik sesuai dengan spesifikasi permintaan *customer*.

Untuk mempertahankan citra perusahaan dan agar dapat memperluas atau menguasai pangsa pasar perusahaan juga dituntut agar bisa meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Sebelumnya sudah ada hubungan kerja yang baik pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam, akan tetapi masih ditemukan adanya permasalahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu motivasi dan lingkungan kerja yang kurang diperhatikan oleh perusahaan.

Permasalahan yang terdapat pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam yaitu kurangnya motivasi kerja bagi karyawan yang mencapai target dari hasil output yang dikerjakan serta tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang rajin bekerja. Hal ini membuat karyawan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaannya akibat kurangnya motivasi kerja yang diterima karyawan belum sesuai dengan resiko pekerjaan yang akan dilaksanakan. Tidak hanya motivasi, lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus menjadi

perhatian, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas kerja, akan tetapi lingkungan kerja yang terlihat memiliki pengaruh penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh fasilitas, kebersihan lingkungan kerja, gangguan kebisingan, pencahayaan dan suhu ruangan yang panas berakibat pada menurunnya semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan suhu ruangan yang panas dapat membuat karyawan tidak betah diruang kerjanya sehingga mengakibatkan banyak karyawan tidak masuk bekerja. Terdapat beberapa masalah yang dapat menurunkan kinerja, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya serta tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, teman sekerja yang menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil output yang dikerjakan lima tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.1** Data Kinerja Karyawan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

<b>Tahun</b>	<b>Target (%)</b>	<b>Capaian (%)</b>
2017	100%	88
2016	100%	93
2015	100%	79
2014	100%	80
2013	100%	91
2012	100%	81

**Sumber:** PT Etowa Packaging Indonesia Batam

Sesuai dengan tabel 1.1 bahwa dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini di dukung juga dengan tingginya tingkat absensi karyawan lima tahun terakhir seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Etowa Packaging Indonesia Batam

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah karyawan</b>	<b>Alfa</b>	<b>Persentase absensi</b>
2017	300	111	37%
2016	290	96	33,10%
2015	296	95	32,09%
2014	298	88	29,53%
2013	300	100	33,33%
2012	292	98	33,56%

**Sumber:** PT Etowa Packaging Indonesia Batam

Pada tabel 1.2 di atas terdapat beberapa karyawan yang masih sering absen. Tahun 2017 jumlah absensi karyawan sebanyak 37%, tahun 2016 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 33,10%, tahun 2015 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 32,09%, tahun 2014 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 29,53% dan tahun 2013 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 33,33% dan tahun 2012 terdapat jumlah absensi karyawan sebanyak 33,56%. Dapat dilihat dari tahun ke tahun terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan persentase absensi karyawan PT Etowa Packaging Indonesia.

Mengingat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Etowa Packaging Indonesia Di Kota Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut sehingga peneliti melakukan identifikasi masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Tidak adanya pemberian penghargaan kepada karyawan yang mencapai target kerja dan yang rajin bekerja sehingga karyawan tidak semangat

dalam melakukan tugasnya dan mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

2. Kurangnya dukungan atau dorongan yang baik dari atasan menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal.
3. Kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai mengakibatkan kinerja karyawan menurun.
4. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga menurunnya hasil output.
5. Tingkat Absensi karyawan yang tinggi mengakibatkan jumlah output yang dikerjakan tidak maksimal.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, dan dikarenakan keterbatasan waktu dan ruang serta penelitian ini tidak membias kemana-mana, sehingga peneliti memfokuskan dan membatasi penelitian hanya pada motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut di atas sehingga peneliti dapat merumuskan masalah didalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Etowa Packaging Indonesia Batam?



3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.
3. Untuk mengetahui motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan. Sebuah penelitian juga mempunyai manfaat, baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis yang berguna bagi semua masyarakat. Karena ketika sesuatu itu bermanfaat maka dia akan menjadi pedoman dalam mengambil sebuah keputusan maupun tindakan, berikut peneliti menulis manfaat penelitian sebagai berikut:

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Dengan adanya penelitian ini, maka manfaat teoritis adalah sebagai dasar acuan yang bermanfaat tentang motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan

sehingga dapat dijadikan referensi untuk kegiatan selanjutnya.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Bagi PT Etowa Packaging Indonesia khususnya, untuk mengetahui sejauh mana motivasi dan lingkungan kerja berdampak terhadap kinerja yang diharapkan perusahaan dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam melakukan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Untuk peneliti

Menambah wawasan peneliti karena dapat mengimplementasikan ilmu yang dipelajari selama kuliah.

2. Untuk PT Etowa Packaging Indonesia

Diharapkan dapat memberikan informasi bagi pimpinan perusahaan atau manajemen perusahaan tentang permasalahan kinerja serta variabel-variabel yang dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan.

3. Untuk Peneliti Lanjutan

Bagi peneliti lanjutan, peneliti berharap dengan adanya penelitian ini peneliti lanjutan dapat menambah pengetahuan dan menambah pemikiran yang tidak terpikirkan oleh peneliti, melalui penelitian ini peneliti berharap peneliti lanjutan dapat memahami lebih lanjut mengenai pengetahuan di bidang sumber daya khususnya tentang motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Motivasi**

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

Motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti dorongan atau penggerak dalam diri manusia. Menurut (Alwi, 2017: 75) motivasi adalah kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan untuk meningkatkan semangat kerja dan sebagai pedoman bagi setiap tenaga kerja dalam melakukan tugas dan tanggung jawab dalam menjalankan rutinitas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil yang maksimal guna mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Menurut (Herman, 2017: 35) motivasi adalah salah satu faktor yang sangat berharga bagi karyawan untuk dapat mengarahkan dan mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga apa yang menjadi keinginan seorang karyawan dapat terpenuhi untuk meningkatkan kinerja yang baik.

Menurut (Ulfa & Shinta, 2018: 73) motivasi merupakan suatu bentuk yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan secara sadar untuk melakukan aktivitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam organisasinya.

Dengan motivasi para karyawan akan terdorong dan terpacu untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keberhasilan organisasi suatu tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi

para anggota tersebut akan terpelihara pula yang diperkuat karena takut akan sesuatu. Motivasi kerja adalah keinginan yang menyebabkan orang melakukan sesuatu atau yang diperkuat karena takut akan sesuatu (Sedarmayanti, 2017: 154). Motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu (Rozzyana, 2018: 3).

Berdasarkan pengertian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebagai usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, untuk mendapatkan keinginan dan kebutuhan tersebut para karyawan harus bekerja semaksimal mungkin. Dengan kebutuhan tersebut, seseorang akan berbuat sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

#### **2.1.1.2 Jenis-Jenis Motivasi**

Berikut ini merupakan jenis-jenis motivasi menurut Hasibuan (2017: 150) sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

Motivasi positif maksudnya seorang pemimpin memotivasi karyawannya dengan memberikan penghargaan berupa hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan motivasi positif, semangat kerja setiap karyawan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

## 2. Motivasi Negatif

Motivasi negatif maksudnya pimpinan memotivasi karyawannya dengan standar mereka dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mencapai target. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut diberi sanksi, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sitohang, 2017: 1–16) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

### **2.1.1.4 Indikator Motivasi**

Menurut (Siagian, 2017: 5) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis  
Meliputi tingkat kebutuhan paling dasar dalam kehidupan manusia. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya.

2. Kebutuhan rasa aman

Meliputi tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya, tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja, tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja, tingkat kepastian program pensiun hari tua.

3. Kebutuhan untuk disukai

Meliputi tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya, tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya, tingkat persamaan karyawan dimata pemimpin.

4. Kebutuhan harga diri

Meliputi tingkat perlakuan dan kesopanan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.

5. Kebutuhan pengembangan diri

Meliputi tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan orang-orang yang berada didalam dan diluar organisasi yang ikut memberi pengaruh pada berjalannya organisasi tersebut (Hanafi, 2017: 78). Lingkungan kerja yang tidak memadai dapat membuat tenaga kerja tidak maksimal dalam melakukan tugasnya sehingga hasil output tidak tercapai dengan efisien.

Menurut (Cavorina, 2017: 191) lingkungan kerja adalah keseluruhan yang berada didalam maupun diluar batas organisasi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja merupakan bagian yang terpenting bagi setiap karyawan dalam menjalankan rutinitas kerjanya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, hal ini dapat berdampak terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Menurut (Lestari, 2018: 100) lingkungan kerja adalah keseluruhan perlengkapan dilingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dalam melakukan kewajiban mereka dalam bekerja.

Menurut (Polakitan, 2018: 1070) lingkungan kerja disebut juga sebagai lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Sedangkan menurut (Prayudi, 2017: 21) lingkungan kerja adalah salah satu bagian yang seharusnya lebih diutamakan oleh perusahaan karena lingkungan kerja sangat berdampak bagi kegiatan setiap karyawan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Karena dengan lingkungan kerja yang kondusif, bersih bebas dari polusi akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.

### **2.1.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Menurut (Cavorina, 2017: 1–11) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

1. Lingkungan kerja fisik

Semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan kerja nonfisik

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

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Prayudi, 2017: 1-8) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja.
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja.
3. Kelembaban ditempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan ditempat kerja.

### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Ada beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Fadillah & Hidayati, 2017: 4) yaitu:



1. Ukuran dan Tata Letak

Ukuran dan tata letak kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang Kerja yang sempit akan membuat karyawan sulit bergerak dan berimplikasi pada prestasi kerja karyawan.

2. Kebisingan

Suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja.

3. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman.

4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan

Suatu hubungan yang saling berkaitan dengan masalah pekerjaan. Karyawan harus berhubungan baik dengan pimpinan.

5. Hubungan sesama rekan kerja

Suatu hubungan yang harus dijaga dalam menjalankan suatu pekerjaan supaya dalam penyelesaian tugas berjalan dengan lancar.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut (Tarwijo, 2018: 88) kinerja adalah hasil yang terbaik yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian

sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur *input*, Proses, *Output* dan bahkan *outcome*. Pencapaian kinerja merupakan suatu proses yang memerlukan sejumlah sumber daya seperti uang, orang, alat, waktu, dan sebagainya. Kinerja bisa juga dikatakan hasil kerja dari beberapa proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh organisasi terhadap sumber-sumber daya, data dan informasi, kebijakan, dan waktu tertentu yang digunakan.

Menurut (Indrasari, 2017: 50) kinerja yaitu hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama pada periode waktu tertentu (Alwi, 2017: 74).

Menurut (Polakitan *et al*, 2018: 10) kinerja merupakan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan dengan target atau sasaran yang sesuai dengan kriteria untuk mencapai pekerjaan secara efektif dan efisien. Sedangkan menurut (Riniwati, 2016: 167) menyatakan bahwa kinerja adalah gabungan antara kemampuan, kesempatan, dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja. Oleh karena itu kinerja bukan menyangkut karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian Kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pedoman dalam meningkatkan dan menjalankan berbagai tugas dan

tanggung jawab untuk mencapai hasil yang sesuai dengan keinginan oleh perusahaan serta mewujudkan program/kegiatan dalam perencanaan strategis.

### 2.1.3.2 Tujuan Kinerja

Ada beberapa tujuan kinerja menurut (Dwi & Santoso, 2017: 5) yaitu:

1. Meningkatkan pengertian karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier.
3. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

### 2.1.3.3 Teori Kinerja

Menurut (Hanafi, 2017: 79) teori kinerja dibagi menjadi dua yaitu:

#### 1. *Path Goal Theory*

Teori yang dikemukakan oleh Locke dari dasar teori Lewi's.Ott (2003) berpendapat bahwa tingkah laku manusia banyak didasarkan untuk mencapai suatu tujuan. Teori yang lain dikemukakan oleh Georgopoulos yang disebut *path goal theory* yang menyebutkan bahwa kinerja adalah fungsi dari *facilitating process dan inhibiliting process*. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa kinerja yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan needs (*goal*) tertentu, maka ia akan berbuat mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

#### 2. Teori Atribusi atau *Expectancy Theory*

Pendekatan teori atribusi mengenai kinerja dirumuskan  $P = M \times A$ , Dimana

$P = Performance$ ,  $M = Motivation$ ,  $A = Ability$  Menjadi konsep sangat populer oleh ahli lainnya seperti Maier, Lawler, Porter dan Vroom. Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil dari interaksi yang dilakukan antara kemampuan dasar dengan motivasi.

#### **2.1.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut (Prayudi, 2017: 23) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

1. Efektivitas dan efisiensi
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

#### **2.1.3.5 Indikator Kinerja**

Ada beberapa indikator kinerja menurut (Fadillah & Hidayati, 2017: 4) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output.

4. Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian (Siagian, 2017) tentang pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Tarwijo, 2018) tentang pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere dengan menggunakan alat analisis korelasi dan regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Prayudi, 2017) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian (Cavorina, 2017) dengan judul pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal

Manufacturing dengan menggunakan analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pawirosumarto *et al*, 2017) dengan judul “*Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia*” dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (P. Sary, 2017) dengan judul “*The Influence Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung*” dengan menggunakan analisis korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan bahwa perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja di kantor untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berikut adalah penelitian terdahulu yang mempunyai variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan:

**Tabel 2.1** Penelitian terdahulu

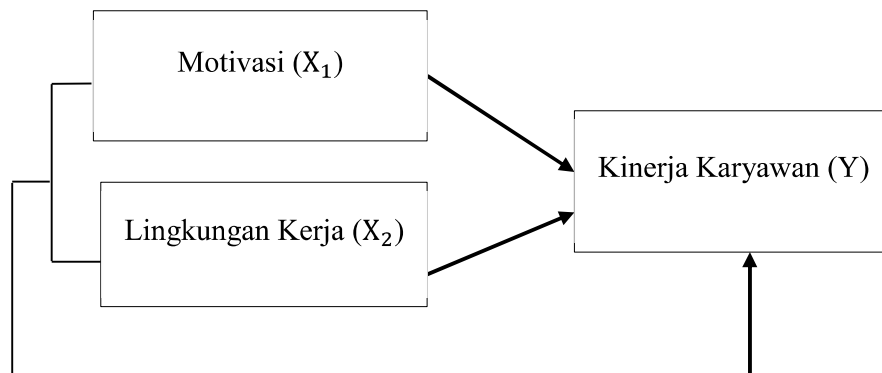
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian Terdahulu
1	(Siagian, 2017)	Pengaruh lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank UOB	alat analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja, motivasi dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2	(Tarwijo, 2018)	Pengaruh rekrutmen, seleksi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada toko buku gramedia cinere	Alat analisis korelasi dan regresi	Rekrutmen, seleksi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Prayudi, 2017)	pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Rajawali Nusindo Cabang Medan	Alat analisis regresi linear berganda.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	(Cavorina, 2017)	Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Cladtek Bi Metal Manufacturing	Alat analisis statistik deskriptif	Karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5	(Pawirosumarto <i>et al</i> , 2017)	<i>Factors Affecting Employee Performance of PT Kiyokuni Indonesia</i>	Alat analisis korelasi dan regresi linear berganda.	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hasil H2 membuktikan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.
6	(P. Sary, 2017)	<i>The Influence Of Working Environment Towards Employee Performance In Perum Damri Bandung</i>	analisis korelasi.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: (Siagian, 2017), (Tarwijo, 2018), (Prayudi, 2017), (Cavorina, 2017), (Pawirosumarto *et al*, 2017) dan (P. Sary, 2017).

### 2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah Motivasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Ada pun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

### 2.4 Hipotesis.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam.
- H3: Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Etowa Packaging Indonesia Batam.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Dalam melakukan suatu penelitian sangat perlu dilakukan perencanaan-perencanaan penelitian agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Menurut (Sujarweni, 2015: 71) desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta cara dalam tujuan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print*.. Menurut (Afrizal, 2016: 134) desain penelitian atau sering disebut instrumen penelitian adalah alat-alat yang diperlukan atau yang digunakan untuk mengumpulkan data. Secara umum data yang diperoleh dari penelitian ini dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam kehidupan manusia.

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif menggunakan data yang berupa angka dan memakai statistik sebagai alat analisis data. Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dan observasi terhadap seluruh karyawan bagian produksi. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian adalah skala likert.

Berdasarkan penelitian ini diperoleh suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, memprediksikan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini digunakan dua jenis variabel terdiri dari variabel eksogen

(bebas/independen) yaitu motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel endogen (variabel terikat/dependen) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

### 3.2 Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012: 38). Operasional variabel dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel independen ( $X$ ) dan variabel dependen ( $Y$ ).

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

Variabel bebas atau *Independence variable* adalah keadaan atau karakteristik-karakteristik yang oleh peneliti dimanipulasi dalam rangka untuk menerangkan hubungannya dengan fenomena yang diobservasi (Achmadi, 2016: 119). Variabel bebas Menurut (Sujarweni, 2015: 75) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ).

##### 1. Motivasi ( $X_1$ )

Menurut (Siagian, 2017: 5) motivasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada karyawan dalam bekerja dengan cara mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

Indikator motivasi terdiri dari:

- a. Kebutuhan fisiologis

- b. Kebutuhan rasa aman
  - c. Kebutuhan untuk disukai
  - d. Kebutuhan harga diri
  - e. Kebutuhan pengembangan diri
2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Menurut (Hanafi, 2017: 78) lingkungan kerja adalah segala yang berada di dalam dan di luar organisasi yang ikut memberi pengaruh pada berjalannya organisasi tersebut. Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Fadillah & Hidayati, 2017: 4) diantaranya:

- a. Ukuran dan Tata Letak
- b. Kebisingan
- c. Keamanan di tempat kerja
- d. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
- e. Hubungan sesama rekan kerja

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

Variabel terikat (*dependent variable*) adalah kondisi atau karakteristik yang berubah atau muncul ketika penelitian mengintroduksi, mengubah atau mengganti variabel bebas (Achmadi, 2016: 119). Menurut (Sujarweni, 2015: 75) *dependent variable* merupakan suatu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Yang menjadi *dependent variable* adalah kinerja karyawan (Y).

Kinerja karyawan adalah hasil dari sebuah pekerjaan yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mendapatkan

tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Fadillah & Hidayati, 2017: 4) ada beberapa indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kehadiran

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Operasional Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Sebuah keinginan atau hasrat yang timbul dalam diri sendiri untuk mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan dalam bekerja sehingga apa yang diharapkan dapat tercapai.	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan untuk disukai 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan pengembangan diri	Likert
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Segala Sesuatu yang mencakup semua karyawan dan organisasi yang ikut memberi dampak yang positif pada lingkungan kerja.	1. Ukuran dan tata letak 2. Kebisingan 3. Keamanan ditempat kerja 4. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan 5. Hubungan sesama rekan kerja	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dari tenaga yang seseorang berikan atau sekelompok orang pada periode waktu tertentu.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kehadiran	Likert

### 3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Indrawan, 2015: 164) Populasi adalah seluruh kumpulan kelompok orang, kejadian, benda-benda yang menarik peneliti untuk ditelaah. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan ciri-ciri tertentu yang dibuat oleh peneliti untuk dipahami dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 80). Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian produksi PT Etowa Packaging Indonesia Batam yang berjumlah 162 orang.

#### 3.3.2 Sampel Penelitian

Menurut (W. Sujarweni, 2015: 81) sampel yaitu sebagian dari populasi atau sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi untuk diteliti. Penelitian yang digunakan adalah penelitian sampel, sebab tidak semua informasi akan diproses dalam penelitian ini hanya meneliti sebagian dari populasi dan hasil penelitian akan digeneralisasi pada seluruh populasi.

Teknik dalam pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin dimana tingkat kesalahan 5% (0.05). Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

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

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

Sumber: Sugiyono (2013: 72)

Keterangan:

n : Ukuran sampel

$N$  : Ukuran populasi

$e$  : Standar eror atau tahap kesalahan (persen)

Sehingga sampel dapat dihitung dengan cara:

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

$$n = \frac{162}{1 + 162 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{162}{1 + 0,405}$$

$$n = 115.302$$

Berdasarkan perhitungan, maka jumlah sampel diperoleh 115 responden.

### 3.4 Sumber Data Penelitian

Sumber data dapat bedakan menjadi dua bagian yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Menurut (V. W. Sujarweni, 2015: 89) data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung dari tangan pertama responden melalui kuesioner.

#### 2. Data sekunder

Menurut (V. W. Sujarweni, 2015: 89) data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada yang diberikan oleh perusahaan yang berhubungan dengan variabel penulisan penelitian.

### 3.5 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, seperti cara Survey, tes, wawancara, observasi dan analisis dokumen (V. W. Sujarweni, 2015: 93). Dalam Penelitian ini penulis menggunakan metode kuesioner atau angket. Metode kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai sesuatu masalah atau bidang yang akan diteliti (Achmadi, 2016: 119). Kuesioner berisi pertanyaan data responden, data penelitian pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Etowa Packaging Indonesia.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2015: 92). Skala *likert* lazim menggunakan lima titik dengan label netral pada posisi tengah (ketiga). Dalam penelitian ini untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat di beri skor misalnya:

**Tabel 3.2** Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

**Sumber:** (Sugiyono, 2013: 92)

### 3.6 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah metode Kuantitatif. Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk memperoleh suatu kesimpulan. Pengolahan data ini diberikan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun analisa data yang digunakan adalah sebagai berikut:

#### 3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis data adalah sebagai upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (V. W. Sujarweni, 2015: 121). Analisis ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi/program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Package For The Social Sciences*). Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen didalam penelitian ini.

Deskripsi data (gambaran variabel) mendeskripsikan variabel penelitian, digunakan kriteria tertentu yang mengacu pada rata-rata skor kategori angket yang diperoleh responden (Muhidin & Abdurahman, 2009: 146). Pengumpulan skor kategori digunakan sesuai dengan lima kategori skor yang dikembangkan dalam skala likert dan digunakan dalam penelitian. Adapun kriteria yang dimaksud yaitu:

**Tabel 3.3** Kriteria Analisis Deskriptif

<b>Rentang Kategori Skor</b>	<b>Penafsiran</b>
1,00 - 1,79	Sangat Tidak Baik/Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Tidak Baik/Rendah



**Tabel 3.3** Lanjutan

2,60 - 3,39	Cukup/Sedang
3,40 - 4,19	Baik/Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Baik/Sangat Tinggi

**Sumber:** Muhidin & Abdurahman (2009)

### 3.6.2 Uji Kualitas Data

Kualitas data berpengaruh pada ketepatan pengujian suatu hipotesis mengenai hubungan antar variabel yang dipakai dalam pengujian tersebut. Uji kualitas data meliputi uji validitas data dan uji reliabilitas.

#### 3.6.2.1 Uji Validitas

Suatu ukuran instrumen dikatakan valid jika instrumen dapat mengukur sesuatu dengan tepat apa yang hendak diukur. Menurut (Basuki, 2016: 77) Uji validitas merupakan uji statistik yang digunakan guna menentukan seberapa valid suatu item pertanyaan mengukur variabel yang diteliti. Sebuah instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas apabila sudah teruji dari pengalaman. Dengan demikian syarat instrumen dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba.

Rumus yang digunakan adalah:

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

**Rumus 3. 2** *Pearson Product Moment*

Sumber: (Sanusi, 2013: 198)

Keterangan:

r = Angka korelasi

- X = Skor *item*  
 Y = Skor total dari x  
 N = Jumlah banyaknya subjek (sampel)

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05, perhitungan validitas alat ukur dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  (uji dua sisi dengan sig 0,050) maka *item-item* pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total *item* tersebut, maka *item* dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.4** Tingkat Validitas

Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

**Sumber:** (Wibowo, 2012)

### 3.6.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsisten alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukurannya diulang (Priyatno, 2016: 154). 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.

Suatu alat pengukur dikatakan *reliable* bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat yang *reliable* secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama (Nasution, 2016). Uji reliabilitas yang digunakan merupakan tes uraian, maka rumus untuk menghitung reliabilitas soal menggunakan *Conbrach Alppha* yaitu:

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

**Rumus 3.3** *Conbrach Alpha*

Sumber: Wibowo (2012)

Keterangan:

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varian total

### 3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

#### 3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Dwi & Santoso, 2017: 7). Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal

dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitasnya adalah:

1. Jika data (titik) menyebar di sekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### **3.6.3.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut (Lestari, 2018: 102) multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Pedoman dalam melihat apakah suatu variabel bebas memiliki korelasi dengan variabel bebas yang lain dapat dilihat berdasarkan nilai VIF (*Variance Inflating Factor*) tersebut. Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai  $VIF < 10$ , itu menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### 3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengalaman ke pengalaman lain (Dwi & Santoso, 2017: 7). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

### 3.6.4 Uji Hipotesis

Menurut (Basuki, 2016: 74) merupakan jawaban sementara atau pendapat yang kebenarannya masih rendah atau kadar kebenarannya belum meyakinkan, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini yaitu Pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial menggunakan uji t dan secara bersama-sama dengan menggunakan uji F.

#### 3.6.4.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik digunakan untuk menguji apakah variabel *independent* motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) secara parsial berdampak terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan asumsi bahwa variabel-variabel lain adalah nol (Sanusi 2013: 138).

$$t = (r\sqrt{n-2}) / (\sqrt{1-r^2})$$

**Rumus 3.5**  $t_{hitung}$

Keterangan:

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan ke  $t_{tabel}$

$r$  = korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = jumlah sampel

Rumusan Hipotesis:

$H_0$ : Tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

$H_a$ : Terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau signifikansi  $<$  0.05 maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
2. Jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel atau signifikansi  $>$  0.05 maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

#### 3.6.4.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F Statistik digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independent* motivasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y). Rumus uji F seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2015: 47) sebagai berikut:

$$F = (R^2/k) / (1-R^2) / (n-k-1)$$

**Rumus 3.4**  $F_{hitung}$

Sumber: Sugiyono (2008)

Keterangan:

$F$  =  $F_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $f$  tabel

$R^2$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$K$  = Jumlah variabel bebas

Rumusan Hipotesis:

Ho: Tidak terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Ha: Terdapat pengaruh variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y).

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

1. Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau signifikan  $< 0.05$  maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima.
2. Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau signifikan  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima,  $H_a$  ditolak.

### 3.6.5 Uji Pengaruh

#### 3.6.5.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas (V. W. Sujarweni, 2015b: 116).

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

**Rumus 3.6** Regresi Linear Berganda

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan  
 A = Nilai konstanta  
 B = Nilai koefisien regresi  
 X<sub>1</sub> = Motivasi  
 X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja  
 E = Variabel pengganggu

### 3.6.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pada pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) ini dilihat seberapa besar variabel independen dalam memberikan informasi terhadap variabel dependen. Nilai ( $R^2$ ) berada antara nol sampai dengan satu. Jika nilai ( $R^2$ ) kecil berarti kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilai ( $R^2$ ) mendekati satu, maka dapat diartikan bahwa variabel independen dapat memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Priyatno, 2016: 53).

Kriteria untuk koefisien determinasi adalah:

1. Jika  $K_d$  mendekati 0%, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat rendah.
2. Jika  $K_d$  mendekati 100%, berarti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sangat tinggi.

## 3.7 Lokasi dan Jadwal Penelitian

### 3.7.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti tersebut akan melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di PT Etowa Packaging Indonesia Batam Jl. Ahmad Yani Factory Type B3 Lot 6-7 Industrial Estate, Muka Kuning Batam.



### 3.7.2 Jadwal Penelitian

Penelitian ini disesuaikan dengan jadwal dengan mengumpulkan data dari bulan September 2018 sampai dengan Januari 2019.

**Tabel 3.4** Jadwal Penelitian

Kegiatan	September 2018				Oktober 2018				November 2018				Desember 2018				Januari 2019			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■	■																		
Pengajuan objek penelitian	■	■																		
Bimbingan Penelitian					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Penyusunan Bab I Pendahuluan		■	■	■	■															
Penyusunan Bab II Tinjauan Pustaka						■	■	■	■											
Penyusunan Bab 3 Metode Penelitian										■	■	■	■							
Penyebaran dan Analisis Hasil Kuesioner														■	■	■				
Penyusunan Bab 4 Hasil Penelitian dan Pembahasan																	■	■	■	
Penyusunan Bab 5																		■	■	
Penyelesaian Skripsi																		■	■	■

**Sumber :** Penulis (2018)