

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT YAFINDO MITRA PERMATA**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Teguh Darmawan  
150910362**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT YAFINDO MITRA PERMATA**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Teguh Darmawan  
150910362**

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

## **SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS**

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Teguh Darmawan

NPM/NIP : 150910362

Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora

Program Studi : Manajemen

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

### **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT YAFINDO MITRA PERMATA**

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

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

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

Batam, 14 Februari 2019

**Teguh Darmawan**

NPM : 150910362

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT YAFINDO MITRA PERMATA**

**SKRIPSI**

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

**Oleh  
Teguh Darmawan  
150910362**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini**

**Batam, 14 Februari 2019**

**Syaifullah, S.E., M.M.  
Pembimbing**



## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Yafindo Mitra Permata dan menguji secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yafindo Mitra Permata serta menguji secara simultan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Yafindo Mitra Permata. Desain penelitian yang digunakan peneliti ini adalah analisis deskriptif. Pengujian dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, analisis uji-t dan uji-f. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di PT Yafindo Mitra Permata. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus, dengan mengambil seluruh populasi yang ada. Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Yafindo Mitra Permata. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program statistik SPSS 20. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai motivasi  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  berarti motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai lingkungan kerja  $t_{hitung} >$  dari  $t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$  berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji F menunjukkan nilai diperoleh  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas (sig) sebesar  $< 0,05$ . Jadi, variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

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

## ABSTRACT

*This study aims to test partially the effect of motivation on employee performance at PT Yafindo Mitra Permata and test partially the influence of the work environment on employee performance at PT Yafindo Mitra Permata and test simultaneously the influence of motivation and work environment on employee performance at PT Yafindo Mitra Permata. The research design used by this researcher is descriptive analysis. Tests carried out consisted of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression, t-test analysis and f-test. The population of this study are employees at PT Yafindo Mitra Permata. The sampling technique used in this study is saturated sampling or census, by taking all existing populations. Data collection is done using questionnaires to employees of PT Yafindo Mitra Permata. Data analysis was performed using multiple linear regression with the help of the SPSS 20 statistical program.*

*The results of the t test show that the value of the tcount motivation > from ttable and the significant value <0.05 means that motivation motivation partially has a significant effect on employee performance. The value of the work environment tcount > from ttable and significant <0.05 means that the work environment has a partially significant effect on employee performance. And the results of the F test show the value obtained by Fcount > Ftable and probability (sig) of <0.05. So, motivation variables and work environment have a significant effect simultaneously on employee performance.*

***Keywords: Motivation, Work Enviroment, and Employee Perfomance***

## KATA PENGANTAR

Puji Tuhan saya 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 strata 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. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
3. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Civitas Akademik Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua penulis yaitu Bapak Budiyan dan Ibu Tumira
7. Saudara Kandung Arief Darmawan, Farida Karyani penulis yang selalu memberikan dukungan untuk penulis.
8. Sahabat penulis terutama Elvira Noviyanti, teman group tnt dan juga teman yang lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan skripsi sehingga dapat terselesaikan dengan baik
9. Semua teman-teman mahasiswa jurusan manajemen yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 14 Februari 2019

Teguh Darmawan

## DAFTAR ISI

Halaman

<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> .....	xii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2 Identifikasi Masalah .....	5
1.3 Pembatasan Masalah .....	6
1.4 Perumusan Masalah .....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
1.6.1 Manfaat secara teoritis .....	7
1.6.2 Manfaat Praktis .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Teori Dasar .....	9
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.3 Penilaian Kinerja .....	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan .....	12
2.1.2 Motivasi .....	13
2.1.2.1 Pengertian Motivasi .....	13
2.1.2.2 Teori Motivasi .....	14
2.1.2.3 Tujuan Motivasi .....	21
2.1.2.4 Jenis-Jenis Motivasi .....	21
2.1.2.5 Indikator Motivasi .....	22
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....	24
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja .....	25
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Kerangka Pemikiran .....	31

2.4	Hipotesis.....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>34</b>
3.1	Desain Penelitian.....	34
3.2	Operasional Variabel.....	34
3.2.1	Variabel Independen .....	35
3.2.2	Variabel Dependen.....	38
3.3	Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1	Populasi .....	40
3.3.2	Sampel.....	41
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.4.1	Kuesioner .....	41
3.5	Metode Analisa Data.....	42
3.5.1	Analisis Deskriptif.....	42
3.5.2	Uji Kualitas Data.....	43
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen .....	43
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.5.3	Uji Asumsi Klasik .....	45
3.5.3.1	Uji Normalitas .....	46
3.5.3.2	Uji Multikolinieritas.....	46
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	47
3.5.4	Uji Pengaruh.....	47
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	48
3.5.5	Uji Hipotesis.....	49
3.5.5.1	Uji t (Uji Parsial).....	50
3.5.5.2	Uji F (Uji Simultan) .....	50
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	51
3.6.1	Lokasi Penelitian .....	51
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>		<b>53</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	53
4.1.1	Profil Responden.....	53
4.1.1.1	Jenis kelamin Responden .....	53
4.1.1.2	Usia Responden.....	54
4.1.1.3	Pendidikan Responden .....	55
4.1.1.4	Status Pernikahan Responden .....	57
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	58
4.1.2.1	Motivasi ( $X_1$ ).....	58
4.1.2.2	Lingkungan kerja ( $X_2$ ).....	59
4.1.2.3	Kinerja karyawan ( $Y$ ).....	60
4.1.3	Hasil Uji Kualitas Data .....	61
4.1.3.1	Hasil Uji Validitas Data .....	61
4.1.3.2	Hasil Uji Reliabilitas .....	63
4.1.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	66
4.1.4.2 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
4.1.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	68
4.1.5 Hasil Uji Pengaruh .....	69
4.1.5.1 Regresi Linier Berganda.....	69
4.1.5.2 R <i>Square</i> .....	70
4.1.6 Uji Hipotesis.....	71
4.1.6.1 Hasil Uji t .....	71
4.1.6.2 Hasil Uji F .....	72
4.2 Pembahasan .....	73
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4. 1 Diagram Jenis Kelamin .....	54
Gambar 4. 2 Diagram Usia.....	55
Gambar 4. 3 Diagram Pendidikan.....	56
Gambar 4. 4 Diagram Status Karyawan.....	57

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Data Hasil Capaian Kerja Tahun 2017 dan 2018.....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	29
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3. 2 Tabel Rentang Skala .....	43
Tabel 3. 3 Tingkat Validitas.....	44
Tabel 3. 4 Indeks Koefisien Reliabilitas .....	45
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	52
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia .....	54
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan.....	56
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	57
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Motivasi .....	58
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Lingkungan Kerja .....	59
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan .....	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Motivasi ( $X_1$ ) .....	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) .....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_1$ ).....	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi ( $X_2$ ).....	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	65
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas Data.....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
Tabel 4. 16 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	68
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4. 18 Hasil Uji <i>R Square</i> .....	71
Tabel 4. 19 Hasil Uji T.....	72
Tabel 4. 20 Hasil Uji F (Simultan).....	73



## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.2 Rumus Korelasi <i>Pearson</i> .....	43
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda .....	48
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi .....	49
Rumus 3. 5 Uji T .....	50
Rumus 3. 6 Uji F .....	51

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi yang saat ini pertumbuhan bisnis sangatlah kencang dan merasakan banyaknya persaingan sehingga memicu masalah dalam bidang perusahaan. Para perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bagian bidang industri menimbulkan penyusutan peluang para perusahaan yang bersangkutan. Fenomena ini menrangsang paramanager perusahaan memainkan peran yang sangat berguna dalam kondisi untuk mencapai tujuannya. Perusahaan meminta karyawan menciptakan kinerja yang tinggi untuk mendorong perkembangan perusahaan. Perusahaan mesti berupaya membentuk dan meluaskan kinerja di dalam kawasannya. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor pokok adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia adalah peran dari seluruh tingkat perancangan sampai dengan pandangan yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kegiatan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan padanya. Hasil kerja yang dicapai di PT Yafindo Mitra Permata selalu mengalami penurunan hasil, tidak sesuai yang telah direncanakan setiap harinya, sehingga selalu mendapatkan komplain dari konsumen. Kehadiran sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan

menempati peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menoperasikan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal, tapi malah selalu mengalami penurunan di PT Yafindo Mitra Permata.

**Tabel 1. 1** Data Hasil Capaian Kerja Tahun 2017 dan 2018

No	Bulan	Jumlah
1	September 2017	1.656
2	Oktober 2017	1.375
3	November 2017	1.066
4	Desember 2017	2.112
5	Januari 2018	1.601
6	Pebruari 2018	1.418
7	Maret 2018	1.131
8	April 2018	965
9	Mei 2018	1.072
10	Juni 2018	1.197
11	Juli 2018	1.273
12	Agustus 2018	1.042

**Sumber :** Data Sekunder diolah (2018)

Dari tabel 1.1. terlihat jelas bahwa PT Yafindo Mitra Permata mengalami penurunan secara berurutan dari periode tahun 2017 dan 2018, ini disebabkan oleh adanya perubahan yang dipengaruhi oleh motivasi karyawan, sehingga berdampak pada penurunan omset perusahaan.

Motivasi membicarakan bagaimana caranya mengarahkan daya dan kemampuan bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mengaktualkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan dengan melalui motivasi,

menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut, karyawan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para karyawan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Penelitian ini peneliti akan meneliti tentang motivasi dan lingkungan kerja. Dimana motivasi dan lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga akan baik.

Sunyoto Danang dalam penelitian Farizki (2017), motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Jadi apabila perusahaan ingin meraih kinerja karyawan optimal sesuai yang diinginkan maka perusahaan harus memberikan motivasi ini kepada karyawan agar karyawannya rela mencurahkan pikiran maupun tenaga yang dimiliki demi pekerjaan.

Dalam persoalan memotivasi karyawan tidaklah mudah, dikarenakan dalam diri karyawan dimiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Jadi manajemen harus memahami dalam persoalan motivasi dan dapat mengatasinya, maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang sesuai dengan standarnya.

Nitisemito dalam penelian Farizki (2017), lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat membentuk hubungan kerja yang menyangkut antara orang-orang yang ada

didalam lingkungannya. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Farizki, 2017).

Lingkungan kerja merupakan kondisi psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik seperti tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu, dan lingkungan non fisik seperti suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang baik dapat membantu aktualisasi kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan menaikkan kinerja karyawan.

Selain permasalahan absensi, masalah yang timbul dalam perusahaan ini yaitu kurangnya pendekatan secara personal dan perhatian dari atasan yang cenderung membuat motivasi hanya bisa timbul dari diri sendiri, sehingga menimbulkan akibat motivasi kerja diperusahaan ini menjadi turun. Kemudian permasalahan dalam PT Yafindo Mitra Permata adalah persoalan berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja fisik. Dimana kondisi lingkungan kerja fisik

di PT Yafindo Mitra Permata ini dinilai kurang baik karena perusahaan ini masih kurang memberikan fasilitas pendinginan udara (*air conditioner*) dan penerangan didalam ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasakan tidak nyaman dalam beraktivitas bekerja.

Melihat kondisi yang belum ideal masih ada di PT Yafindo Mitra Permata dimana masih ada kendala lain di PT Yafindo Mitra Permata antara lain karyawan sering mangkir, sakit dan izin, lingkungan kerja yang kurang nyaman. Sehingga memicu kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam menyelesaikan pekerjaan dan didukung dengan lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka didalam penelitian ini penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Yafindo Mitra Permata”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat di identifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Menurunnya tingkat kinerja karyawan yang sudah direncanakan oleh perusahaan.
2. Kurangnya motivasi dari perusahaan terhadap karyawan.

3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga pekerjaan karyawan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, dapat dibatasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Peneliti membahas tentang Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.
2. Penelitian meneliti seluruh karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata?
3. Apakah motivasi dan lingkungan kerja secara sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengamati.

1. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata.
3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut.

### **1.6.1 Manfaat secara teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dalam bidang perilaku organisasi mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian diharapkan dapat menambah teknik pengukuran konsep motivasi dan lingkungan kerja.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Karyawan

Bagi para karyawan dapat menjadi bahan acuan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengembangan perusahaan dan pengambilan keputusan khususnya dibidang pengolahan sumber daya manusia, dalam rangka



mencapai tujuan perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan PT Yafindo Mitra Permata.

### 3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan bagi peneliti terutama dalam hal – hal yang berhubungan dengan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta sebagai bahan masukan untuk mempersiapkan diri terjun ke masyarakat, khususnya dunia pekerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Teori Dasar**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Pengertian dari kinerja ialah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. (Sembiring, 2012, p. 81).

Kinerja merupakan tolak ukur hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. (Guritno dan Waridin dalam jurnal Guterres dan Supartha (2016).

Kinerja karyawan melibatkan kualitas dan kuantitas output, kehadiran di tempat kerja, sifat akomodatif dan membantu dan ketepatan waktu output. (Shahzadi, Javed, Pirzada, Nasreen, dan Khanam (2014).

Kinerja adalah suatu hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edison, Anwar, & Komariyah (2016, p. 206).

###### **2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Gibson, et al dalam (Indrasari, 2017, p. 54) ada tiga perangkat variabel yang memengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja yaitu:

1. Variabel individual, terdiri dari
  - a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik
  - b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian
2. Demografis: umur, asal-usul, jenis kelamin
3. Variabel organisasional, terdiri dari:
  - a. Sumber daya
  - b. Kepemimpinan
  - c. Imbalan
  - d. Struktur
  - e. Desain pekerjaan.
4. Variabel psikologis, terdiri dari:
  - a. Persepsi
  - b. Sikap
  - c. Kepribadian
  - d. Belajar
  - e. Motivasi

### **2.1.1.3 Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Mangkunegara (2011, p. 69)

Selain itu penilaian kinerja membuat karyawan mengetahui posisi dan peranannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal ini justru akan menambah motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi masa mendatang.

Penilaian kinerja karyawan pada umumnya dilakukan dengan maksud sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, penurunan, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa serta patokan di dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berperan untuk perusahaan serta harus berfungsi bagi karyawan. Diuraikan oleh (Hasibuan, 2012: 38) bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Sebagai patokan dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, penurunan, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk menilai kinerja yaitu sejauh mana karyawan bisa maju dalam pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk menilai efektifitas seluruh tindakan didalam perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2011, p. 51) adalah

- a. Meningkatkan saling pemahaman antara karyawan tentang ketentuan kinerja.
- b. Mencatatkan dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk melakukan yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan perfoma yang terdahulu.
- c. Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mendiskusikan

keinginan dan ambisinya dan meningkatkan perhatian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- d. Mendeskripsikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan kemampuannya.
- e. Mengontrol rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan keperluan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Farizki, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dijelaskan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan pengawasan minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah kepastian akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.1.2 Motivasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi kerja merupakan dorongan kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya untuk menumbuhkan semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Astuti & Iskandar, 2015).

Motivasi berawal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, spesifik kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi memengampersalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2014, p. 92).

Definisi motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Motif yang dimaksud merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. (Mangkunegara (2011, p. 93)

Motivasi adalah dorongan daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar mereka mau partisipasi, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mendapat kepuasan. Dan menurut Moskowitz motivasi secara umum didefinisikan sebagai inisiatif dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku (Hasibuan, 2014, p. 95–96).

### **2.1.2.2 Teori Motivasi**

Dalam motivasi terdapat beberapa jenis teori motivasi, berikut teori-teori motivasi (Sedarmayanti, 2011, p. 234).

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yakni hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi, maka kebutuhan berikutnya menjadi dominan.

Dalam setiap manusia terdapat lima tingkat kebutuhan :

1. Fisiologis, antara lain: rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks dan kebutuhan lain.
2. Keamanan, antara lain: keselamatan dan proteksi terhadap kerugian fisik dan emosional.

3. Sosial, mencakup: kasih sayang, rasa dimiliki, diterima baik dan persahabatan.
4. Penghargaan, mencakup faktor rasa hormat internal seperti: harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat. Eksternal seperti: status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri, yaitu dorongan untuk menjadi apa yang ia mampu menjadi, mencakup: pertumbuhan, mencapai potensialnya, dan pemenuhan diri.

#### **Teori X dan Teori Y**

Dua pandangan berbeda mengenai menasia:

1. Teori X: pengandaian bahwa karyawan itu negatif tidak menyukai kerja, malas, tidak menyukai tanggungjawab dan harus dipaksa agar berprestasi.

Teori X, (empat pengandaian):

- a. Karyawan secara inheren(tertanam dalam dirinya) tidak menyukai kerja dan bilamana dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
- b. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- c. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
- d. Kebanyakan karyawan menaruh keamanan diatas semua faktor dan akan mempergakan ambisi sedikit saja.



2. Teori Y: pengadaian bahwa karyawan menyukai kerja, kreatif, berusaha bertanggungjawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri, Pada dasarnya manusia itu positif,(empat pengadaian):
  - a. Karyawan dapat memandang kerja sebagai sama wajarnya seperti istirahat atau bermain.
  - b. Orang akan menjalankan pengarahannya sendiri dan pengawasan diri jika mereka janji terlibat pada sasaran.
  - c. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
  - d. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif (pembaharuan) tersebar meluas dalam populasi dan tidak perlu merupakan milik dari mereka yang berada dalam posisi manajemen.

Dalam teori X dan Y, Herzberg memandang bahwa hakikat manusia, motif dan kebutuhannya sangat bermanfaat untuk digunakan sebagai bahan analisis dalam rangka mengadakan pendekatan motivasi untuk memperagakan kepemimpinan. Hasil penelitian Herzberg menemukan dua kesimpulan pokok:

1. Ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas bagi karyawan apabila kondisi ini tidak baik atau tidak ada.
2. Ada serangkaian kondisi intrinsik, *job content*, kondisi ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan dan akan menggerakkan tingkat motivasi kerja karyawan dan akan menggerakkan

tingkat motivasi yang kuat pada gilirannya akan meningkatkan prestasi karyawan.

Herzberg menemukan bahwa apabila serangkaian kondisi ekstrinsik tidak baik atau tidak ada, maka akan mengakibatkan karyawan merasa tidak puas terhadap lingkungan kerja. Mereka mengeluh dan apabila kondisi ini demikian memburuk akan berakibat mereka tidak tahan berkerja pada organisasi tersebut. Faktor ini disebut faktor iklim, baik faktor higiene dan juga disebut faktor pemeliharaan, Disebut faktor higiene atau iklim baik karena faktor ini mencerminkan lingkungan yang dapat memberi kepuasan dan disebut faktor pemeliharaan karena iklim baik harus terus dipelihara agar tidak menimbulkan rasa tidak puas.

Faktor yang termasuk kategori faktor kesehatan/pemeliharaan meliputi:

1. Kebijakan dan manajemen organisasi yang dapat memberi kepuasan pada karyawan
2. Supervisi yang memuaskan.
3. Kondisi kerja, termasuk kondisi ruangan.
4. Hubungan antar pribadi.
5. Penghasilan yang mencukupi.
6. Status, kedudukan dalam organisasi yang sesuai dengan potensi karyawan yang bersangkutan.
7. Sekuriti adalah jaminan yang dapat memberikan ketenangan karyawan.

Faktor yang termasuk kategori faktor motivator meliputi:

1. Perasaan beprestasi.

2. Pengakuan.
3. Pekerjaan menantang.
4. Pertumbuhan dan perkembangan.
5. Peningkatan tanggung jawab

### **Teori Motivasi Higiene**

Teori motivasi higiene adalah faktor intrinsik di hubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan (Frederick Herzberg).

### **Teori ERG**

Pada teori ERG terdapat 3 kelompok kebutuhan teras: eksistensi, keterhubungan dan pertumbuhan.

### **Teori Kebutuhan Mc Clelland**

Teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan:

1. *Achievement* (kebutuhan akan prestasi): dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses.
2. *Power* (kebutuhan akan kekuasaan): kebutuhan untuk membuat orang-orang lain berperilaku dalam suatu cara yang orang-orang itu (tanpa dipaksa) tidak akan berperilaku demikian.
3. *Affiliation* (kebutuhan akan pertalian): hasrat untuk hubungan antar pribadi yang ramah dan karib (Mc Clelland).

### **Teori Evaluasi Kognitif**

Membagi ganjaran ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya secara intrinsik telah diberi hadiah cenderung mengurangi tingkat motivasi keseluruhan.

### **Teori Penentuan Tujuan**

Tujuan khusus dan sulit menghantar ke kinerja lebih tinggi (Gene Broadwater).

### **Teori Penguatan**

Suatu lawan pendapat terhadap teori penentuan tujuan adalah teori penguatan yang menyatakan bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensinya.

### **Teori Keadilan**

1. Individu membandingkan masukan dan keluaran perkerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang lain, kemudian berespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan.
2. Teori keadilan mengenali bahwa individu tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran untuk upaya mereka, tetapi juga akan hubungan jumlah ini dengan apa yang diterima orang lain.
3. Secara historis, teori keadilan berfokus pada keadilan yang dipersepsikan dari banyaknya dan alokasi dari ganjaran di antara individu. Tetapi keadilan juga harus mempertimbangkan keadilan procedural, keadilan yang dipersepsikan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi dari ganjaran.

### **Teori Harapan**

Teori harapan dikemukakan oleh Victor Vroom, memfokuskan pada tiga hubungan :

1. Hubungan upaya-kinerja: probabilitas yang dipersepsikan oleh pribadi yang mengeluarkan sejumlah upaya tertentu akan mendorong kinerja.
2. Hubungan kinerja-ganjaran: derajat sejauh mana individu meyakini bahwa berkinerja pada tingkat tertentu akan mendorong tercapainya keluaran yang diinginkan.
3. Hubungan ganjaran-tujuan pribadi: derajat sejauh mana ganjaran organisasional memenuhi tujuan/ kebutuhan pribadi seseorang individu dan daya Tarik ganjaran potensial untuk individu.

Dalam teori ini, kuatnya kecenderungan bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan akan diikuti keluaran tertentu dan pada daya Tarik dari keluaran tersebut bagi individu, Teori pengharapan membantu menjelaskan mengapa banyak karyawan tidak termotivasi pada pekerjaan mereka dan semata-mata melakukan yang minimum untuk menyelamatkan diri.

Teori ini menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku pada harapan mereka. bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan.

1. Harapan usaha kinerja: merujuk pada keyakinan karyawan bahwa berkerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.
2. Hubungan kinerja penghargaan mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan

kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang di inginkan.

3. Nilai penghargaan merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktot yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

### **2.1.2.3 Tujuan Motivasi**

Tujuan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya (Sunyoto, 2012, p. 198).

### **2.1.2.4 Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan imbalan kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan 10 meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif artinya manajer memotivasi bawahan dengan mengingatkan mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini dorongan bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat buruk. (Hasibuan, 2014, p. 99).

#### **2.1.2.5 Indikator Motivasi**

Menurut Maslow indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi yaitu (Sunyoto, 2012, p. 194).

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

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

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keselamatan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, asosiasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan

adanya kelompok kerja yang kompak, pengawasan yang baik, wisata bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

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

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Definisi Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki, 2017).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun sebagai kelompok serta keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya (Mahajaya & Subudi, 2016).

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya (Idayati, 2017).



### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh faktor fisik dan non fisik dimana faktor fisik berupa, menurut Mangkunegara dalam jurnal Wijaya & Susanty (2017).

1. Kebersihan, lingkungan yang bersih dapat menimbulkan perasaan yang nyaman dan senang, sehingga dapat mempengaruhi semangat kerja seseorang.
2. Pertukaran udara, pertukaran udara yang baik akan menyehatkan badan dan menimbulkan kesegaran, sehingga dapat semangat kerja seseorang.
3. Penerangan, penyediaan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan menjadi suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih baik dan lebih teliti.
4. Temperatur, menurut hasil penelitian untuk tingkat temperatur akan memberikan pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.
5. Kebisingan, kebisingan dalam sebuah ruangan harus dikurangi sebisa mungkin, hal ini dikarenakan kebisingan dapat mengurangi kesehatan seseorang serta mengacaukan konsentrasi dalam bekerja.

Sedangkan faktor non fisik berupa hubungan yang terjadi antara karyawan dengan atasan dalam melaksanakan pekerjaan dan hubungan yang terjadi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain guna untuk meningkatkan Lingkungan Kerja yang baik antara karyawan.

### **2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (Sedarmayanti, 2009: 28) yaitu sebagai berikut :

#### **1. Penerangan/cahaya di tempat kerja**

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

#### **2. Sikulasi udara ditempat kerja**

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk melindungi kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekeliling tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### **3. Kebisingan ditempat kerja**

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi

tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kekeliruan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4. Bau tidak sedap ditempat kerja

Adanya bau-bauan di sekeliling tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu disekitar tempat kerja.

#### 5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam suasana aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

Dari pendapat diatas diharapkan akan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan akan betah dalam bekerja. Dalam hal ini, maka peneliti mengambil indikator dari Sedarmayanti, (2009: 28) yaitu penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, keamanan ditempat kerja.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Muchamad Ressa Farizki dengan judul "Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis". Penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dari hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05, sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD (Farizki, 2017).

Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi dengan judul "Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung". Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kabupaten Badung di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung Mangupraja Mandala Jalan Raya Sempidi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung (Mahajaya & Subudi, 2016).

Ujang Wawan Sam Adinata (Adinata, 2015) dengan judul "Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja

karyawan kjks bmt tamzis bandung”. Analisis data menggunakan *Path Analysis*. Berdasarkan pada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung. Adapun pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai KJKS BMT TAMZIS Bandung dimana besarnya pengaruh simultan sebesar 78% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (Adinata, 2015).

Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto dengan judul ”Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Sorong”. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Berganda. Hasil penelitian menunjukkan: Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan (Salutondok & Soegoto, 2015).

Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha (Gutterres&Supartha, 2016) dengan judul ”Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru”. Terdapat dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif dan kuantitatif, baik berasal dari sumber primer dan sekunder. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan

analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi didapat kesimpulan, besarnya pengaruh gaya kepemimpinan ( X1 ) terhadap kinerja guru (Y) 0,571. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen sementara sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini (Guterres & Supartha, 2016).

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
1	Muchama d Ressa Farizki/ 2461-0593	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan medis	Dimensi motivasi kerja lingkungan kerja kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. hasil uji t diketahui bahwa tingkat signifikan Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja secara keseluruhan dibawah 0,05</li> <li>2. sehingga secara parsial variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan</li> <li>3. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD.</li> </ol>

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu Lanjutan

<b>No</b>	<b>Peneliti/ ISSN</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>
2	Gede Restu Mahajaya dan Made Subudi/ 2302-8912	Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupaten badung	Dimensi motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja kinerja pegawai	1. Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat. Inspektorat Kabupaten Badung
3	Ujang wawan sam adinata	Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT Tamzis Bandung	Dimensi kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan transformasional, motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kjks bmt tamzis bandung</li> <li>2. Pengaruh yang paling dominan adalah budaya organisasi sedangkan pengaruh terendah adalah kepemimpinan transformasional</li> <li>3. Semua variabel penelitian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai kjks bmt tamzis bandung dimana besarnya pengaruh simultan sebesar 78%</li> </ol>

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu Lanjutan

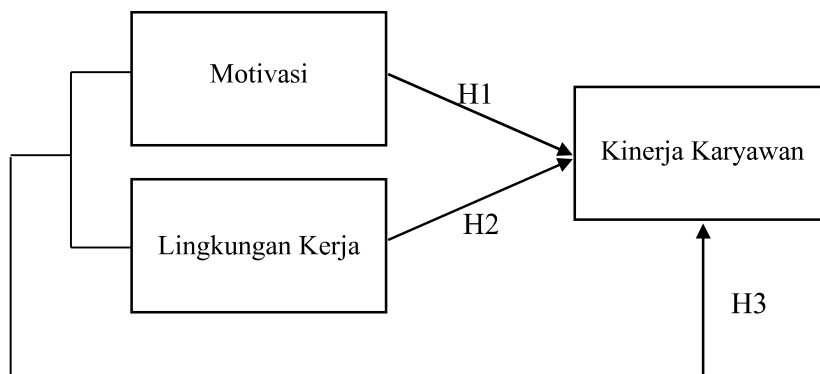
No	Peneliti/ ISSN	Judul	Variabel	Hasil
4	Yohanis Salutondo k dan Agus Supandi Soegoto/ 2303-11	Pengaruh kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRD kota Sorong	Dimensi kepemimpinan, motivasi, kondisi kerja, disiplin dan kinerja pegawai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong</li> <li>2. Secara parsial hanya Kondisi Kerja yang berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai sedangkan variabel lainnya berpengaruh positif dan signifikan</li> </ol>
5	Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha/ 2337-3067	Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru	Dimensi gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. pengaruh gaya kepemimpinan ( X1 ) terhadap kinerja guru (Y) 0,571</li> <li>2. Besarnya pengaruh motivasi yang secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,313</li> <li>3. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara bersamaan sebesar 73,5 persen</li> </ol>

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk mempermudah suatu proses penelitian. Dalam kerangka pemikiran dapat diketahui variabel apa saja yang dapat mempengaruhi loyalitas nasabah terhadap perusahaan. Oleh



karena itu, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dijabarkan dalam suatu model dimana variabel motivasi dan lingkungan kerja merupakan variabel bebas (X) dan kinerja karyawan merupakan variabel terikat (Y). Dari uraian di atas, maka hubungan itu dapat dilihat dalam gambar berikut:



**Gambar 2. 1** Kerangka Pemikiran

#### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2012, p. 93). Oleh karena itu, rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai penelitian, belum jawaban yang empirik.

H1: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.

H3: Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Yafindo Mitra Permata.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian (Sujarweni, 2015, p. 71).

Desain penelitian dalam penelitian ini digunakan desain penelitian kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel (Sanusi, 2017). Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen pada PT Yafindo Mitra Permata.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Variabel Penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono dalam (Sujarweni, 2015, p. 75).

Berdasarkan desain penelitian dan hipotesis, variabel yang akan dianalisis adalah variabel dependen dan variabel indenpenden yaitu indikator-indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Yafindo Mitra Permata.

### 3.2.1 Variabel Independen

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015, p. 75).

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah motivasi. Dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow. Terdiri atas (Sunyoto, 2012, p. 194) :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

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

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpenuhi, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keselamatan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpenuhi secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, asosiasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan

adanya kelompok kerja yang kompak, pengawasan yang baik, wisata bersama dan sebagainya,

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

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

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan jenjang kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki individu. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan kemampuannya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang diunggulkan oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2009) yaitu sebagai berikut.

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar fungsinya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak

menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) berdampak penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### 2. Sikulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk melindungi kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekeliling tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

#### 3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan yaitu bunyi yang tidak diinginkan oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kekeliruan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

#### 4. Bau tidak sedap ditempat kerja

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

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

#### 5. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam suasana aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaanya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM).

### 3.2.2 Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau akibat, karena adanya variabel bebas (Sujarweni, 2015, p. 75).

Dalam penelitian ini indikator yang dapat digunakan oleh penulis dari variabel kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti dalam jurnal (Farizki, 2017).

#### 1. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dijelaskan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

#### 2. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang diinginkan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun

memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dinilai dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang disyaratkan dengan pengawasan minimum.

4. Kehadiran

Kehadiran adalah kepastian akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.

5. Kemampuan Bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Secara terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 :



**Tabel 3. 1** Definisi Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Motivasi (X1)	Faktor yang mendorong yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dan memotivasi ini bertolak dari kebutuhan yang belum terpenuhi.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kebutuhan fisiologis</li> <li>2. Kebutuhan rasa aman</li> <li>3. Kebutuhan sosial</li> <li>4. Kebutuhan penghargaan</li> <li>5. Kebutuhan aktualisasi diri</li> </ol>	<i>Likert</i>
Lingkungan kerja (X2)	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penerangan/cahaya di tempat kerja</li> <li>2. Sirkulasi udara di tempat kerja</li> <li>3. Kebisingan di tempat kerja</li> <li>4. Bau tidak sedap di tempat kerja</li> <li>5. Keamanan di tempat kerja</li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	Penampilan, hasil karya personil baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas</li> <li>2. Kualitas</li> <li>3. Keandalan</li> <li>4. Keharidan</li> <li>5. Kemampuan bersama</li> </ol>	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti (2018)

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012, p. 80). Populasi yang digunakan dalam

penelitian ini adalah karyawan pada PT Yafindo Mitra Permata. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 118 karyawan.

### **3.3.2 Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012, p. 81). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Sensus adalah cara pengambilan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Karena jumlah total populasi dalam penelitian ini tidak banyak, maka dalam hal ini peneliti melakukan penarikan sampel dengan menggunakan seluruh populasi yaitu 118 orang karyawan.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data sangat penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data mengajukan pernyataan dalam bentuk kuesioner yang disebar kepada para responden.

### **3.4.1 Kuesioner**

Menurut (Sanusi, 2017) menyatakan bahwa kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui beberapa cara yaitu : (1) disampaikan langsung oleh peneliti kepada responden; (2) dikirim bersama-sama dengan barang lain, seperti paket, majalah, dan sebagainya; (3) ditempatkan di tempat-tempat yang ramai dikunjungi orang; (4) dikirim melalui pos, faksimili, atau menggunakan teknologi komputer seperti email.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenaisosial (Sujarweni, 2015, p. 104). Pernyataan responden yang ditunjukkan dengan angka 1 sampai dengan 5, dimana 1 menunjukkan tingkat paling rendah dan 5 menunjukkan tingkat paling tinggi.

### **3.5 Metode Analisa Data**

Teknik analisis data adalah mendeskripsikan teknik analisis data apa yang akan digunakan oleh peneliti untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan termasuk pengujiannya (Sanusi, 2017). Dalam penelitian ini, teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif yang akan mencari pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Setelah data diperoleh dari sampel yang mewakili populasi langkah berikutnya adalah menganalisisnya untuk menguji hipotesis penelitian.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Setelah ditetapkan indikator dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut. Adapun pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala Likert. Analisis deskriptif digunakan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat

perolehan nilai (skor) variabel penelitian masuk dalam kategori: Sangat Setuju, Setuju, Netral, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju (Sujarweni, 2015, p. 104):

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusi dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3. 2** Tabel Rentang Skala

No	Nilai Interval	Kriteria
1	110 – 198	Sangat Tidak Setuju
2	199 – 286	Tidak Setuju
3	287 – 374	Netral
4	375 – 462	Setuju
5	463 – 550	Sangat Setuju

**Sumber:** Peneliti, 2019

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh penelitian dengan data sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian (Sugiyono, 2012, p. 267). Dalam penelitian ini rumus yang digunakan untuk mencari nilai korelasi (r) adalah korelasi *Pearson Product Moment*.

$$r_{ix} = \frac{N \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n \sum i^2 - (\sum i)^2][N \sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

**Rumus 3.1** Rumus Korelasi *Pearson Product moment*

**Sumber :** (Wibowo, 2012, p. 37)

Keterangan:

$r_{ix}$  = Koefisien korelasi

i = Skor Item

x = Skor total dari x

n = Jumlah banyaknya subjek

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05 (SPSS akan secara default menggunakan nilai ini). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika  $r$  hitung  $\geq r$  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  $r$  hitung  $< r$  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. 3** Tingkat Validitas

<b>Interval Koefisien Korelasi</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
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, p. 36)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sanusi menyatakan bahwa reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekiranya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan

atau digunakan oleh orang yang berlainan dalam waktu yang bersamaan atau waktu yang berlainan (Sanusi, 2017).

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat ukur. Untuk mengetahui apakah suatu variabel reliabel atau tidak digunakan uji *Cronbach's Alpha*. Nilai uji dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0.05. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika; nilai alpha lebih besar dari pada nilai kritis product moment, atau nilai  $r_{tabel}$  (Wibowo, 2012, p. 53). Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, yaitu 0.6. Berikut adalah tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas :

**Tabel 3. 4** Indeks Koefisien Reliabilitas

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

**Sumber:** (Wibowo, 2012, p. 53)

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Regresi linear berganda harus memenuhi asumsi-asumsi yang ditetapkan agar menghasilkan nilai-nilai koefisien sebagai penduga yang tidak bias. Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah hasil

analisis yang digunakan terbebas dari penyimpangan asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas. (Sanusi, 2017).

### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit (Wibowo, 2012, p. 61).

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Histogram Regression Residual* yang sudah di standardkan, analisis *Chi Square* dan juga menggunakan Nilai *Kolmogorov smirnov*. Kurva nilai *Redisual* terstandarisasi dikatakan normal jika:

1. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $Z < Z$  tabel: atau
2. Nilai Probability Sig (2 tailed)  $> \alpha$ ; Sig  $> 0,05$  (Wibowo, 2012, p. 62).

### 3.5.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Wibowo, menyatakan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat *tool* uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF) (Wibowo, 2012, p. 87).

Caranya adalah dengan melihat nilai masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan

model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### **3.5.3.3 Uji Heteroskedasitas**

Suatu model dikatakan memiliki problem heteroskedasitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Uji heteroskedasitas diperlukan untuk menguji ada tidaknya gejala ini. Uji heteroskedasitas akan digunakan uji *Park Gleysler* dengan cara mengorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signitifikansi nilai alpanya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedasitas (Wibowo, 2012, p. 93).

## **3.5.4 Uji Pengaruh**

### **3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis linear berganda digunakan untuk menguji hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen.

Model regresi linear berganda adalah suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya (Wibowo, 2012, p. 126). Di dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing variabel independen



terhadap variabel dependennya. Regresi berganda dapat dinotasikan sebagai berikut:

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

**Rumus 3. 2** Regresi Linear Berganda

**Keterangan:**

Y = Variabel dependen

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Variabel independen pertama

X<sub>2</sub> = Variabel independen kedua

X<sub>3</sub> = Variabel independen ketiga

X<sub>n</sub> = Variabel independen ke – n

**3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Wibowo, menyatakan bahwa analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y atau variabel terikat yang diterangkan oleh X atau variabel bebas (Wibowo, 2012, p. 135).

Menurut Wibowo, menyatakan bahwa koefisien determinasi merupakan nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Nilai ini merupakan pendugaan data yang diobservasi atau diteliti. Nilai  $R^2$  dapat diinterpretasikan sebagai persentase nilai yang menjelaskan keragaman nilai Y, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti (Wibowo, 2012, p. 121).

Nilai  $R^2$  (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  mempunyai *range* antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *adjusted*  $R^2$  pada tampilan *model summary*.

Koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen, maka rumusnya adalah sebagai berikut.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

**Rumus 3. 3** Koefisien Determinasi

Dimana:

$R^2$  = Koefisien Determinasi

$ryx_1$  = Korelasi variable X1 dengan Y

$ryx_2$  = Korelasi variable X2 dengan Y

$rx_1x_2$  = Korelasi variable X1 dengan variable X2

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017), uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait

dengan pernyataan hipotesis penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

### 3.5.5.1 Uji t (Uji Parsial)

Koefisien regresi variabel independen memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel dependen jika nilai t hitung  $>$  t tabel atau probabilitas (Sig.t)  $<$   $\alpha$ . (Wibowo, 2012, p. 96).

Jika t hitung  $<$  t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

Jika t hitung  $>$  t tabel maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak

Menurut (Sanusi, 2017), t tabel didapatkan dengan menggunakan rumus sebagai berikut.

$$t = \frac{b}{S_b} \quad \text{Rumus 3. 4 Uji T}$$

**Sumber:** (Sanusi, 2017)

Keterangan:

b = koefisien regresi

$S_b$  = standar error untuk koefisien regresi (b)

### 3.5.5.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel Y dan juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Menurut (Sanusi, 2017), untuk menentukan apakah koefisien berganda tersebut signifikan atau tidak dikonsultasikan dengan  $F_{\text{tabel}}$  sehingga perlu ditentukan nilai  $F_{\text{hitung}}$  berdasarkan

nilai koefisien korelasi berganda yang sudah diketahui dengan rumus:

$$\mathbf{F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{y12})^2} \left[ \frac{n - k - 1}{k} \right]} \quad \mathbf{Rumus 3. 5 Uji F}$$

**Sumber :** (Sanusi, 2017)

Keterangan :

F = F hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan *Ftable*.

R<sup>2</sup> = Korelasi parsial yang ditemukan.

N = Jumlah sampel.

K = Jumlah variabel bebas.

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak

Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima

### **3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi pada penelitian ini bertempat di PT Yafindo Mitra Permata. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan yang masih bekerja.

#### **3.6.2 Jadwal Penelitian**

Waktu penelitian ini berlangsung dari bulan September 2018 sampai dengan bulan Februari 2019.

**Tabel 3. 5** Jadwal Penelitian

Keterangan	September	Oktober	November	Desember	Januari	Februari
Pengajuan Judul						
Bab I						
Bab II						
Bab III						
Mengolah Data						
Mengolah Data						
Bab IV						
Bab V						
Daftar Pustaka						
Daftar Isi						
Abstrak						
Penyerahan Hasil Penelitian						

**Sumber:** Diolah oleh peneliti (2019)