

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GRAPHIKA BATAM BETON**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Desi  
150910349**

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

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GRAPHIKA BATAM BETON**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Desi  
150910349**

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

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Desi  
NPM/NIP : 150910349  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

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

**Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton.**

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

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

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

Batam, 11 Februari 2019

Materai 6000

**Desi**

150910349

**PENGARUH KOMUNIKASI, MOTIVASI DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT GRAPHIKA BATAM BETON**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:  
Desi  
150910349**

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

**Batam, 11 Februari 2019**

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



## ABSTRAK

Komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam tiap-tiap perusahaan. Komunikasi yang lancar dapat melancarkan suatu pekerjaan dengan baik, motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Lingkungan kerja dapat membawa organisasi pada suatu perubahan, baik positif maupun negatif. Perubahan yang terjadi di lingkungan kerja bisa menimbulkan permasalahan tertentu. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat komunikasi karyawan, motivasi kerja karyawan, mengetahui lingkungan kerja karyawan, serta untuk mengetahui pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 113 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh maka jumlah sampel didapatkan sebesar 113 sampel. Data yang sudah berhasil dikumpulkan akan diproses dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.

**Kata kunci:** Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Communication, motivation and work environment is a very important factor in improving employee performance in each company. Smooth communication can launch a job well, employee motivation needs to be raised so that employees carry out the best performance, on the contrary employees who do not have high motivation in doing their work will find it difficult to work well and tend to be irresponsible even if the employee has operational capabilities the good one. The work environment can bring the organization to a change, both positive and negative. Changes that occur in the work environment can cause certain problems. This research entitled "The Effect of Communication, Motivation and Work Environment on Employee Performance at PT Graphika Batam Beton". The purpose of this study was to determine the level of employee communication, employee motivation, knowing the work environment of employees, and to determine the effect of communication, motivation and work environment on employee performance at PT Graphika Batam Beton. The research method used in this study is quantitative research. The population in this study were 113 employees, using the saturated sample method, the number of samples obtained was 113 samples. Data that has been successfully collected will be processed using the SPSS version 20. The results of the study show that communication, motivation and work environment have a positive and significant effect on employee performance at PT Graphika Batam Beton.*

**Keywords:** *Communication, Motivation, ork Environment, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

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

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

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

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum.,M.Pd. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Syaifullah, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajeme Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan.
6. Bapak dan Ibu karyawan PT Graphika Batam Beton yang telah bersedia membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Keluarga tercinta, terutama orang tua yang telah memberikan dorongan semangat dan bantuan baik berupa material maupun spiritual dari awal sampai selesainya tugas penelitian ini.
8. Teman-teman seperjuangan di Universitas Putera Batam angkatan 2015.

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

Batam, 11 Februari 2019

Desi

## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| <b>HALAMAN SAMPUL DEPAN</b> .....      | <b>i</b>       |
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....             | <b>ii</b>      |
| <b>SURAT PERNYATAAN</b> .....          | <b>iii</b>     |
| <b>ABSTRAK</b> .....                   | <b>v</b>       |
| <b>ABSTRACT</b> .....                  | <b>vi</b>      |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....            | <b>vii</b>     |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....                | <b>viii</b>    |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....             | <b>xi</b>      |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....              | <b>xii</b>     |
| <b>DAFTAR RUMUS</b> .....              | <b>xiii</b>    |
| <br>                                   |                |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....         | <b>1</b>       |
| 1.1. Latar Belakang Penelitian.....    | 1              |
| 1.2. Identifikasi Masalah .....        | 7              |
| 1.3. Batasan Masalah.....              | 8              |
| 1.4. Rumusan Masalah .....             | 8              |
| 1.5. Tujuan Penelitian .....           | 9              |
| 1.6. Manfaat Penelitian.....           | 9              |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis .....          | 9              |
| 1.6.2. Manfaat Praktis .....           | 9              |
| <br>                                   |                |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....   | <b>11</b>      |
| 2.1. Konsep Teoritis .....             | 11             |
| 2.1.1. Komunikasi.....                 | 11             |
| 2.1.2. Motivasi.....                   | 13             |
| 2.1.3. Lingkungan Kerja.....           | 19             |
| 2.1.4. Kinerja .....                   | 23             |
| 2.2. Penelitian Terdahulu.....         | 30             |
| 2.3. Kerangka Berpikir .....           | 32             |
| 2.4. Hipotesis Penelitian.....         | 33             |
| <br>                                   |                |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b> ..... | <b>36</b>      |
| 3.1. Desain Penelitian.....            | 36             |

|  |  |           |
|--|--|-----------|
| 3.2.   | Operasional Variabel .....                         | 36        |
| 3.2.1.   | Variabel Independen.....                           | 37        |
| 3.2.2.   | Variabel Dependen .....                            | 38        |
| 3.3.   | Populasi dan Sampel .....                          | 39        |
| 3.3.1.   | Populasi .....                                     | 39        |
| 3.3.2.   | Sampel .....                                       | 39        |
| 3.4.   | Teknik Pengumpulan Data .....                      | 40        |
| 3.4.1.   | Skala Pengumpulan Data.....                        | 40        |
| 3.5.   | Sumber Data.....                                   | 41        |
| 3.6.   | Metode Analisis Data .....                         | 42        |
| 3.6.1.   | Statistik Deskriptif.....                          | 43        |
| 3.6.2.   | Uji Kualitas Data.....                             | 43        |
| 3.6.3.   | Uji Pengaruh .....                                 | 49        |
| 3.6.4.   | Uji Hipotesis .....                                | 50        |
| 3.7.   | Lokasi dan Jadwal Penelitian.....                  | 52        |
| 3.7.1.   | Lokasi Penelitian .....                            | 52        |
| 3.7.2.   | Jadwal Penelitian.....                             | 52        |
| <br><b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b> |  | <b>54</b> |
| 4.1.   | Profil Responden.....                              | 54        |
| 4.1.1.   | Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....   | 54        |
| 4.1.2.   | Profil Responden berdasarkan Usia .....            | 55        |
| 4.1.3.   | Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....     | 55        |
| 4.2.   | Hasil Penelitian .....                             | 56        |
| 4.2.1.   | Analisis Deskriptif.....                           | 56        |
| 4.2.2.   | Hasil Uji Kualitas Data.....                       | 61        |
| 4.2.2.1  | Hasil Uji Validitas Data.....                      | 61        |
| 4.2.2.2  | Hasil Uji Reliabilitas Data .....                  | 65        |
| 4.2.3.   | Hasil Uji Asumsi Klasik .....                      | 65        |
| 4.2.4.   | Hasil Uji Pengaruh .....                           | 69        |
| 4.2.5.   | Uji Hipotesis .....                                | 72        |
| 4.3.   | Pembahasan .....                                   | 74        |
| 4.3.1.   | Pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan..... | 75        |

|  |           |
|--|-----------|
| 4.3.2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan .....                                 | 75        |
| 4.3.3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.....                          | 75        |
| 4.3.4. Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan..... | 76        |
| <br>   |           |
| <b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....</b>   | <b>78</b> |
| 5.1 Simpulan.....  | 78        |
| 5.2 Saran.....   | 79        |
| <br>   |           |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>81</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>  |           |
| <b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN</b>   |           |
| <b>LAMPIRAN</b>  |           |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....              | 33 |
| Gambar 3.1 Bell Shaped Curve .....              | 47 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas .....           | 66 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)..... | 66 |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 1.1 Data Komplain dari Karyawan PT Graphika Batam Beton pada Tahun 2014 sampai 2018 ..... | 3  |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Graphika Batam Beton pada Tahun 2018 .....                   | 5  |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....   | 30 |
| Tabel 3.1 Operasional Variabel Independen .....   | 37 |
| Tabel 3.2 Operasional Variabel Dependen .....   | 38 |
| Tabel 3.3 Skala <i>Likert</i> .....   | 41 |
| Tabel 3.4 Interval Koefisien Korelasi.....  | 44 |
| Tabel 3.5 Jadwal Penelitian.....  | 52 |
| Tabel 4.1 Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....                                      | 54 |
| Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Usia .....   | 55 |
| Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....                                       | 56 |
| Tabel 4.4 Skala Likert.....   | 57 |
| Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden Variabel Komunikasi ( $X_1$ ).....                       | 57 |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....                         | 58 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....                | 59 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                      | 60 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi ( $X_1$ ) .....                               | 62 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi ( $X_2$ ).....                                 | 63 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....                         | 63 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....                              | 64 |
| Tabel 4.1 Uji Reliabilitas Data .....   | 65 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov.....  | 67 |
| Tabel 4.2 Uji Multikolinieritas .....   | 68 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....  | 68 |
| Tabel 4.16 Hasil Koefisien Regresi .....  | 69 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....   | 71 |
| Tabel 4.18 Hasil Uji t.....   | 72 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji F.....   | 73 |



## DAFTAR RUMUS

|  |    |
|--|----|
| Rumus 3.1 Alpha Cronbach .....                   | 45 |
| Rumus 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda ..... | 49 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan faktor sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan kegiatannya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan dimana manusia menjadi perencanaan, pelaksanaan, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Perusahaan sendiri dituntut harus dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki secara optimal dan menjadi suatu organisasi yang efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan para pesaingnya.

Manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia perusahaannya. Sumber daya manusia dalam perusahaan diwujudkan oleh semua karyawan perusahaan disetiap liniya. Karyawan dalam melakukan kewajiban atau tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja kerja dari masing-masing individu karyawan tersebut. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Arifin, 2017: 4). Dalam dunia kerja bisnis sekarang ini, tiap-tiap individu atau karyawan dalam suatu organisasi mempunyai saingan yang akan dikejar agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kinerja karyawan yang optimal dapat dibentuk dengan adanya manajemen perusahaan yang memberikan dukungan kepada karyawannya. Dan masalah yang sering terjadi pada perusahaan yang diteliti, karyawan menjadi kurang semangat dan tidak konsentrasi sehingga menyebabkan kinerja kerja karyawan menurun. Dukungan dari perusahaan berupa keikutsertaan dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang dilakukannya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Pentingnya komunikasi dalam organisasi banyak yang lebih mementingkan penyelesaian tanggung jawab pekerjaannya dibandingkan komunikasi dengan pihak-pihak yang ada dalam di dalam organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan mengalami penurunan salah satu faktor utama, yaitu terjadinya dalam masalah komunikasi yang buruk antar manajemen perusahaan dengan karyawan, sebaliknya karyawan dengan manajemen perusahaan dan karyawan dengan karyawan.

Biasanya yang terjadi gap antara komunikasi internal karyawan dengan manajemen perusahaan yang dipengaruhi psikolog, peraturan, dan emosional karyawan. Komunikasi internal menjadi salah satu faktor pendorong karyawan sendiri untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, serta kompensasi yang menjadi daya tarik bagi karyawan agar pekerjaannya tidak kaku dan terselesaikan dengan cepat. Komunikasi tidak lancar yang terjadi antara manajemen perusahaan dengan karyawan dapat menjadi faktor yang menjadi dampak negatif pada kinerja

karyawan yang artinya bahwa semakin intens komunikasi yang dilakukan maka akan meningkatkan kinerja kerja. Upaya mendorong peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan manajemen perusahaan dengan cara ditingkatkan lagi intensitas komunikasi dengan karyawan, baik secara lisan maupun tertulis. Selain itu komunikasi sesama karyawan juga harus disampaikan dengan jelas untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam menerima, menyampaikan pesan, dan saling mengingatkan satu sama lainnya.

Komunikasi yang lemah akan menimbulkan motivasi yang kecil serta lingkungan kerja yang tidak nyaman bagi karyawan-karyawan, baik itu karyawan internal maupun eksternal. Untuk karyawan internal terdapat di kantor dan untuk karyawan eksternal ada di lapangan. Karyawan melakukan kegiatan perusahaan didorong oleh adanya motivasi untuk menunjukkan suatu kinerja kerja karyawan menjadi yang terbaik. Proses langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lainnya suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

**Tabel 1.1** Data Komplain dari Karyawan PT Graphika Batam Beton pada Tahun 2014 sampai 2018

| <b>Tahun</b> | <b>Jenis Pegaduan/Komplain</b>        | <b>Masalah</b>   | <b>Jumlah Karyawan</b> |
|--------------|---------------------------------------|--|------------------------|
| 2014         | Fasilitas perusahaan                  | Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.                               | 20                     |
| 2015         | Fasilitas tempat tinggal karyawan     | Masih belum tersedia untuk karyawan yang merantau atau tidak punya tempat tinggal. | 32                     |
| 2016         | Masalah hubungan dengan karyawan lain | Kurangnya komunikasi dan kesalahpahaman.   | 19                     |

|               |   |  |    |
|---------------|---|--|----|
| 2017 dan 2018 | Masalah hubungan perusahaan dengan karyawan | Kurangnya komunikasi, dorongan untuk memotivasi dan membahas tentang lingkungan kerja perusahaan dan karyawan. | 42 |
|---------------|---|--|----|

**Sumber:** Data Komplain Karyawan PT Graphika Batam Beton

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang komplain atas fasilitas perusahaan meningkat dari tahun 2014 sampai 2018, artinya masalah fasilitas perusahaan masih belum diperbaiki. Sedangkan pada tahun 2016 komplain atas masalah hubungan dengan karyawan lain menurun, artinya sudah ada perbaikan dari masing-masing karyawan. Dan pada tahun 2017 dan 2018 masalah hubungan perusahaan dengan karyawan meningkat, dikarenakan kurangnya komunikasi, suatu dorongan untuk memotivasi, dan peduli atas lingkungan kerja karyawan.

Motivasi kerja menjadi hal yang sangat bermanfaat bagi karyawan maupun perusahaan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk lebih aktif, produktif, dan berprestasi dalam bidang pekerjaannya. Masalah yang sering terjadi disini kurangnya motivasi dari perusahaan yang berdampak pada karyawan yang bekerja dengan tidak sepenuh hati kepada perusahaan dengan melanggar aturan perusahaan dan bermalas-malasan. Motivasi perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Apabila motivasi dari perusahaan baik maka kinerja kerja karyawan akan meningkat, begitu pula apabila motivasi tidak baik maka kinerja

kerja karyawan akan menurun. Dalam meningkatkan motivasi kerja, perusahaan harus memperhatikan tingkat kerja karyawannya juga.

**Tabel 1.2** Data Absensi Karyawan PT Graphika Batam Beton pada Tahun 2018

| <b>Bulan</b> | <b>Jumlah Karyawan</b> | <b>Jumlah Absensi</b> |
|--------------|------------------------|-----------------------|
| Januari      | 82                     | 2                     |
| Februari     | 85                     | 1                     |
| Maret        | 90                     | 6                     |
| April        | 96                     | 4                     |
| Mei          | 98                     | 3                     |
| Juni         | 101                    | 5                     |
| Juli         | 109                    | 10                    |
| Agustus      | 113                    | 12                    |

**Sumber:** Data Absensi Karyawan PT Graphika Batam Beton 2018

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa bulan Juni 2018 ada 5 orang karyawan yang tidak hadir sampai dengan bulan Agustus 2018 12 orang karyawan tidak hadir. Peningkatan absensi karyawan yang tidak hadir, dikarenakan kurangnya dorongan atau motivasi dari manajemen perusahaan ke karyawan.

Selain faktor motivasi faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suatu kondisi pada lingkungan kerja yang digambarkan suasana tertib kerja, aman, bersih, nyaman, kecukupan sarana dan prasarana yang dapat dimanfaatkan secara optimal oleh karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, aman, dan bersih maka pekerjaan akan menjadi lambat, terganggu, bahkan dapat berhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian keberadaan lingkungan

kerja ini tidak dapat diabaikan karena aktivitas organisasi atau perusahaan akan berhasil jika didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.

Pentingnya lingkungan kerja yang baik harus diperhatikan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Biasanya berupa penerangan, *layout*, kebersihan, dan lain sebagainya akan membuat karyawan menjadi nyaman dan senang beraktivitas ditempat kerja. Lingkungan non fisik seperti hubungan antar perusahaan dan karyawan, serta karyawan dengan karyawan juga diperlukan sehingga tercipta relasi yang baik dan menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila semua lingkungan kerja mendukung dan memadai maka karyawan juga dapat menyelesaikan aktivitas dan tugas-tugasnya dengan baik juga.

PT Graphika Batam Beton merupakan sebuah perusahaan yang beroperasi dalam bisnis kontraktor. Perusahaan ini melayani kontraktor dan pengembangan industri Batam dengan menyediakan perlengkapan konstruksi, seperti beton siap pakai yang ditawarkan ke masyarakat dalam pembangunan gedung, rumah, saluran, dan lain-lain. Manajemen PT Graphika Batam Beton melaksanakan kegiatannya selalu memperhatikan masalah-masalah yang terjadi dalam perusahaan dan memikirkan solusi untuk mengatasi masalah tersebut untuk lebih maju lagi.

Memiliki kinerja yang baik perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusianya dengan seefektif mungkin dalam melaksanakan pekerjaan. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi dan motivasi

yang baik dengan lingkungan kerja yang sesuai kepada karyawan atas usaha yang dilakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapatkan keuntungan atau manfaat dalam bekerja. Dalam pengembangan karyawan diperlukan peran manajemen perusahaan yang bersikap mendorong, membimbing dan menuntun karyawan.

Dari hasil analisis di dapatkan bahwa fungsi regresi linier komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah bertanda positif, yang berarti variabel bebas mempunyai hubungan yang searah dengan variabel terikat. Jika nilai dari variabel bebas tersebut meningkat maka akan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan penelitian terlebih dahulu, maka penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam sebuah skripsi yang berjudul **“Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Graphika Batam Beton”**

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Terjadinya komunikasi yang buruk antar manajemen perusahaan dengan karyawan, sebaliknya karyawan dengan manajemen perusahaan dan karyawan dengan karyawan.



2. Kurangnya motivasi dari perusahaan yang berdampak pada karyawan bekerja dengan tidak sepenuh hati kepada perusahaan dengan melanggar aturan perusahaan dan bermalasan-malasan.
3. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, aman, dan bersih maka pekerjaan akan menjadi lambat, terganggu, bahkan dapat berhenti yang berakibat buruk terhadap kinerja karyawan yang bersangkutan.
4. Karyawan menjadi kurang semangat dan tidak konsentrasi sehingga menyebabkan kinerja kerja karyawan menurun.

### **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah “Komunikasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan”.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?

4. Apakah komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton ?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton
3. Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton
4. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Graphika Batam Beton

### **1.6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan dalam menghadapi dan mengatasi kinerja yang terjadi di perusahaan.

#### **1.6.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini dapat membantu dan memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## 2. Bagi Akademis

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

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Konsep Teoritis**

##### **2.1.1. Komunikasi**

###### **2.1.1.1. Pengertian Komunikasi**

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dalam bentuk lambing yang berarti sebagai suatu bayangan dan perasaan berupa ide, informasi, andalan, keinginan, himbauaan, dan sebagai panduan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain, baik langsung secara tatap muka maupun tidak langsung melalui penghubung dengan tujuan mengubah keputusan, pemikiran atau tingkah laku (Afandi, 2016: 34).

Definisi komunikasi secara umum adalah suatu pembentukan, penyampaian, penerimaan dan pengolahan pesan yang terjadi di dalam diri seseorang dan atau diantara dua atau lebih dengan tujuan tertentu (Ngalimun, 2015: 40).

Komunikasi adalah suatu pertukaran ide, pendapat, informasi, dan instruksi yang mempunyai tujuan tertentu, yang dilakukan baik secara individu maupun impersonal dengan menggunakan tanda-tanda atau sinyal (Burhanudin, 2015: 3).

###### **2.1.1.2. Fungsi Komunikasi**

Fungsi dari komunikasi sangat berkaitan dengan satu sama lainnya meskipun terdapat suatu fungsi yang dominan. Terbagi atas 4 bagian menurut (Fajar, Marhaeni, 2009: 10-11), yaitu:

1. Komunikasi Sosial
2. Komunikasi Ekspresif
3. Komunikasi Ritual
4. Komunikasi Instrumental

### **2.1.1.3. Indikator Komunikasi**

Adapun beberapa indikator komunikasi yang efektif menurut (Suranto, 2010: 105) adalah:

a. Pemahaman

Pemahaman adalah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Sebenarnya tujuan komunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk menumpuk hubungan insani.

c. Pengaruh pada sikap

Komunikasi dikatakan mempengaruhi sikap apabila seseorang komunikan setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu. Tindakan mempengaruhi orang lain merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari di perkantoran. Dalam berbagai situasi seseorang

berusaha mempengaruhi sikap orang lain dan berusaha agar orang lain bersikap positif sesuai keinginan.

d. Hubungan yang makin baik

Proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Di perkantoran, selalu terjadi komunikasi dilakukan bukan untuk menyampaikan informasi atau mempengaruhi sikap semata, tetapi kadang-kadang terdapat maksud implisit di sebaliknya, yakni untuk membina hubungan baik.

e. Tindakan

Kedua belah pihak yang berkomunikasi melakukan tindakan sesuai dengan pesan yang dikomunikasikan.

## **2.1.2. Motivasi**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin, yakni *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan (Triyanto, Rizan, & Santoso, 2016: 6). Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, maka motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong pelaku seseorang menurut Sutrisno (H. Zulkifli et al., 2016: 7).

Motivasi dapat didefinisikan sebagai proses intelektual mendasar dan menjadi salah satu unsur yang dapat menamsilkan tingkah laku individu. Adanya tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan pemenuhan kebutuhan mereka sendiri dan permintaan organisasi agar perilaku manusia sesuai dengan tujuannya. Perilaku manusia ditimbulkkn atau dimulai dengan adanya

motivasi. Motivasi dapat didefinisikan dengan proses yang menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Sahur M. Ramli, 2017: 2).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Martinus, 2016: 3). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan suatu tujuan yang telah ditentukan.

#### **2.1.2.2. Jenis-jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, kedua motivasi ini di jelaskan dalam buku (Hasibuan, 2013: 150) sebagai berikut:

##### **1. Motivasi Positif**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

##### **2. Motivasi Negatif**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.2.3. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut (Danang, 2013: 17-18) adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

### 2.1.2.4. Teori Motivasi

Beberapa teori motivasi yang dikenal dan dapat diterapkan dalam organisasi akan diuraikan sebagai berikut :

#### 1. Teori Dua Faktor Herzberg

Seorang profesor ilmu jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio, mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*. Herzberg tiba pada suatu keyakinan bahwa dua kelompok faktor yang mempengaruhi perilaku adalah (Yudianto, 2015: 10) :

##### a. *Dissatisfiers Factor*



Merupakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas atau disebut juga faktor-faktor kesehatan dari serangkaian kondisi ekstrinsik, antara lain kondisi kerja, dasar pembayaran (gaji), kebijakan organisasi, hubungan antar personal, dan kualitas pengawasan.

b. *Satisfiers Factor*

Merupakan faktor pemuas yang dimaksud berhubungan dengan isi kerja dan definisi bagaimana seseorang menikmati atau merasakan pekerjaannya. Faktor yang dimaksud antara lain prestasi, pengakuan, tanggung jawab dan kesempatan untuk berkembang.

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Kemudian faktor *dissatisfiers* yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut, para karyawan perlu diberikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi potensi yang menguntungkan bagi organisasi.

2. Teori *Abraham H.Maslow*

Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni seorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan (Triyanto et al., 2016: 25). Maslow berpendapat kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya, jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima.

Hipotesis *Maslow* mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang bersemayam dalam diri manusia terdiri dari :

1. Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
  2. Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
  3. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
  4. Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
  5. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.
3. Teori *Douglas McGregor* (Teori X dan Teori Y)

*Douglas Mc Gregor* adalah seorang psikolog sosial amerika yang memimpin suatu proyek riset dalam hal motivasi dan tingkah laku umum dari para anggota organisasi (Hasibuan, 2013: 160). *Mc Gregor* terkenal dengan teori X dan teori Y-nya, dalam bukunya *The Human Side of Enterprise* (Segi Manusiawi Perusahaan). Pada dasarnya yang satu negatif, yang ditandai sebagai Teori X dan yang lain positif yang ditandai dengan Teori Y.

Menurut *Mc. Gregor* dalam berhubungan dengan karyawannya manajer memiliki asumsi-asumsi yang digolongkan dalam teori X sebagai berikut (Yudianto, 2015: 10) :

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan, bila dimungkinkan, akan mencoba menghindarinya.
2. Karena karyawan tidak menyukai kerja, mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai sasaran.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bila mungkin.
4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain yang terkait dengan kerja dan akan menunjukkan ambisi yang rendah.

Kontras dengan pandangan negatif mengenai kodrat manusia ini, *Mc Gregor* mencatat empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y :

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan diri dan pengawasan diri jika mereka memiliki komitmen pada sasaran.

3. Rata-rata orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

#### **2.1.1.4. Indikator Motivasi**

Adapun indikator motivasi kerja dalam penelitian (Indryani & Budiarti, 2016: 8) adalah:

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

#### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

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

Mendefinisikan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya” (Runtuwu, Lopian, & Dotulong, 2015: 83).

Pendapat lain mengenai lingkungan kerja adalah “kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi semangat kerja sehingga dengan

demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan baik” (Suharyanto, 2014: 190).

Lingkungan kerja adalah “segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja” (Setiawan, 2013: 59). Lingkungan kerja merupakan “keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan/betah bekerja dan lain sebagainya” (Winarno, 2012: 3).

#### **2.1.3.2. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Jenis lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Suharyanto, 2014: 190).

##### **1. Lingkungan kerja fisik**

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung.

##### **2. Lingkungan kerja non fisik**

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

#### **2.1.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Suharyanto, 2014: 190-191) adalah :

1. Suhu udara. Tubuh manusia selalu berusaha mempertahankan suhu normal dengan menyesuaikan diri secara konveksi, radiasi dan penguapan jika terjadi perubahan suhu di luar tubuh. Tichauer telah menyelidiki pengaruh suhu terhadap produktivitas pekerja penenunan kapas.
2. Kelembaban. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung di udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Jika suhu udara sangat panas dan kelembaban tinggi akan menimbulkan pengurangan panas tubuh secara besar-besaran, yang akan berakibat pada kecepatan metabolisme.
3. Sirkulasi udara. Udara bersih, yang mengandung cukup oksigen diperlukan untuk metabolisme secara normal. 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, terutama mempercepat timbulnya kelelahan. Sirkulasi udara diperlukan untuk mengembalikan kadar oksigen ke kondisi semula. Udara sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
4. Pencahayaan. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas, berakibat penyelesaian pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan dan kurang efisien dalam bekerja.
5. Suara bising. Masalah suara perlu untuk diatasi jika tingkat intensitasnya melampaui batas ambang kebisingan. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efektif sehingga produktivitas kerja meningkat.

6. Getaran mekanis. Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat-alat mekanis yang sebagian sampai ke tubuh dan menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.
7. Bau-bauan. Bau-bauan (gas berbau) di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi orang pada saat bekerja, terutama pekerjaan yang memerlukan konsentrasi.
8. Warna. Warna tempat kerja berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat obyek, juga mempengaruhi secara psikologis pekerja.

#### **2.1.3.4. Indikator Lingkungan Kerja**

Berdasarkan indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja dari (Sunyoto, 2012: 44-47), yaitu sebagai berikut :

- a. Hubungan karyawan
- b. Peraturan kerja
- c. Penerangan
- d. Tingkat kebisingan lingkungan kerja
- e. Keamanan kerja
- f. Sirkulasi udara

## **2.1.4. Kinerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Pengertian kinerja adalah “hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama”. Apabila dikaitkan dengan *performance* sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian *performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika menurut (Riani Laksmi, 2011: 97-98).

Sesuatu yang ditampilkan oleh individu atau suatu proses dimana berkaitan dengan tugas kerja yang sudah ditetapkan (Amir, 2015 : 5). Kinerja (*performance*) merupakan suatu bayangan mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu aktivitas atau kebijakan dalam melaksanakan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Azwar, 2016: 7). Suatu cara untuk mendapatkn hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok dan individu dengan mengetahui dan mengelola kinerja sesuai dengan pencapaian yang sudah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan (Dharma, 2013: 25).

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam satu periode



baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi.

#### **2.1.4.2. Jenis-jenis Penilaian Kerja**

Jenis-jenis penilaian kinerja menurut (Rivai, 2011: 562) sebagai berikut:

1. Penilaian hanya oleh atasan.
  - a) Cepat dan langsung
  - b) Dapat mengarah ke distorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
2. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai:
  - a) Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri.
  - b) Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
3. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta satu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya, atasan langsung yang membuat keputusan akhir.
  - a) Penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
4. Penilaian melalui keputusan komite: sama seperti pada pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir, hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas.

- a) Memperluas pertimbangan yang ekstrim
  - b) Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
  - c) Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pimpinan pengembangan atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independen.
  - d) Membawa suatu pikiran yang tetap kedalam satu penilaian lintas sektor yang besar.
5. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.
- a) Mungkin terlalu subjektif
  - b) Mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

Penilaian kinerja adalah “proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengvaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.” (Wilson, 2012: 231-233).

#### **2.1.4.3. Manfaat Kinerja**

Manfaat penilaian kinerja (Rivai, 2011: 563) adalah :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
  - a) Meningkatkan motivasi
  - b) Meningkatkan kepuasan kerja
  - c) Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan

- d) Adanya kesempatan berkomunikasi
  - e) Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
2. Manfaat bagi penilai
- a) Meningkatkan kepuasan kerja
  - b) Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecendrungan kinerja karyawan.
  - c) Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
  - d) Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
  - e) Bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a) Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
  - b) Meningkatkan kualitas komunikasi.
  - c) Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
  - d) Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing masing karyawan.

Sedangkan manfaat dari penilaian kinerja menurut (Hani Handoko, 2010: 135-137) sebagai berikut:

1. Perbaiki Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan mereka demi perbaikan prestasi kerja.

2. Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lain.

3. Keputusan-keputusan Penempatan

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karir.

6. Penyimpangan-penyimpangan Proses *Staffing*.

7. Ketidakkuratan Informasional.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan.

9. Kesempatan Kerja yang adil.

10. Tantangan-tantangan Eksternal.

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target per orang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar instansi.

#### **2.1.4.4. Tujuan Kinerja**

Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* menurut (Alwi, 2010: 191).

Suatu yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Tujuan penilaian kinerja menurut (Sedarmayanti & Hidayat, 2011: 262)

adalah:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa tujuan kinerja

adalah :

1. Meningkatkan kinerja karyawan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **2.1.4.5. Indikator Kinerja**

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu (Wilson, 2012: 233-234):

1. Jumlah pekerjaan, yaitu yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan, yaitu setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu, yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
4. Kehadiran, suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama, yaitu jenis pekerjaan tertentu yang perlu diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut menurut (Farizki, 2017: 80) :

1. Kualitas kerja.
2. Ketepatan waktu.
3. Inisiatif.
4. Kemampuan.
5. Komunikasi.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Dari beberapa peneliti tentang variabel-variabel yang mempengaruhi komunikasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 2.1** Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti (Tahun)              | Judul Penelitian   | Variabel Yang Diteliti  | Hasil Penelitian   |
|----|------------------------------------|--|---|--|
| 1. | Luh Mang Indah Mariani, dkk (2017) | Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar                                       | X1 : Motivasi<br>X2 : Komunikasi<br>X3 : Disiplin<br><br>Y : Kinerja Karyawan | Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. |
| 2. | Arsyad Afandi, dkk (2016)          | Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Polewali Mandar | X1: Motivasi Kerja<br>X2: Lingkungan Kerja<br>X3: Disiplin Kerja              | Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja  |

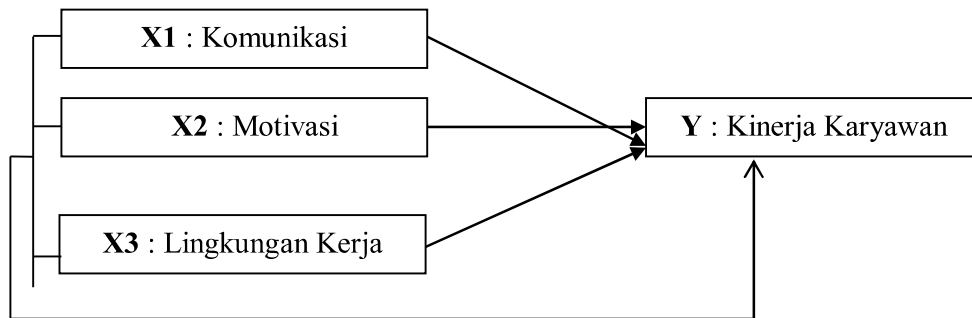
|         |                           |   |  |   |
|---------|---------------------------|---|--|---|
|         |                           |   | Y: Kinerja Pegawai   | pegawai.<br>(3) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.  |
| h<br>3. | Setyo Riyanto, dkk (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bursa Efek Indonesia                  | X1 :<br>Motivasi Kerja<br><br>X2 :<br>Lingkungan Kerja<br><br>Y : Kinerja Karyawan | Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.   |
| 4.      | Samuel Tulenan (2015)     | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Aset dan Lelang Layanan Negeri Manado | X1 :<br>Lingkungan Kerja<br><br>X2 :<br>Kompensasi<br><br>Y : Kinerja Karyawan     | Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara bersamaan. Selain itu, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. |



|    |                                  |   |  |  |
|----|----------------------------------|---|--|--|
| 5. | Gitahi Njenga Samson (2015)      | Pengaruh Lingkungan Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Umum di Kota Nakuru   | X1: Lingkungan Kerja<br>Y: Kinerja Karyawan  | Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek psikososial menunjukkan hubungan yang paling kuat dengan kinerja karyawan sedangkan aspek fisik dan aspek psikososial cukup moderat. Disarankan bahwa perhatian diberikan kepada pengaruh lain dari lingkungan kehidupan di tempat kerja yang terdiri dari aspek keseimbangan fisik dan kehidupan kerja |
| 6. | Dr. Ignatius Jeffrey, dkk (2017) | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Berprestasi dan Jenjang Karir terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia | X1 : Disiplin Kerja<br>X2 : Motivasi<br>X3 : Jenjang Karir<br>Y : Kinerja Karyawan | Hasil yang ditemukan menyimpulkan bahwa: disiplin kerja (X1), motivasi berprestasi (X2) dan jenjang karir (X3) secara parsial dan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.   |

### 2.3. Kerangka Berpikir

Penelitian ini terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan dan tiga variabel bebas yaitu komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja. Pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2.1** Kerangka Berpikir

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Komunikasi

X<sub>2</sub> : Motivasi

X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

#### **2.4. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan sementara yang masih perlu di uji kebenarannya, hipotesis dapat diterima apabila fakta telah membenarkannya, apabila fakta tidak membenarkannya maka hipotesis ditolak. Penerimaan atau penolakan hipotesis sangat tergantung dari hasil-hasil penelitian terhadap fakta-fakta yang telah dikumpulkan.

Dari landasan teori diatas maka dapat dirumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut :

1. H1: Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.

2. H2: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.
3. H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.
4. H4: Komunikasi, Motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Graphika Batam Beton.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Desain penelitian merupakan semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian (Sedarmayanti & Hidayat, 2011: 206). Desain penelitian memuat rencana tentang informasi yang relevan sesuai dengan kebutuhan penelitian, sumber khusus dari mana informasi diperoleh, strategi untuk mengumpulkannya, dan bagaimana menganalisisnya.

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian survey. Metode penelitian survey adalah “metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel sosiologis dan psikologis dari sampel yang diambil dari populasi tertentu, teknik pengumpulan data dengan pengamatan (wawancara atau kuesioner) yang tidak mendalam, dan hasil penelitian cenderung untuk digeneralisasikan” (Sugiyono, 2015: 81) .

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

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai-nilai dari orang, obyek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015: 96). Dalam penelitian ini yang merupakan operasional variabel adalah variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan adalah

komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Variabel dapat dibagi menjadi beberapa jenis. Dalam penelitian ini, penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti, yaitu:

1. Variabel Independen
2. Variabel Dependen

### 3.2.1. Variabel Independen

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, atau *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), yang biasanya dinotasikan dengan simbol X (Sugiyono, 2015: 96). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komunikasi ( $X_1$ ), motivasi ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ).

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Independen

| Variabel   | Indikator  | Sumber                         | Skala         |
|------------|--|--------------------------------|---------------|
| Komunikasi | 1. Pemahaman<br>2. Kesenangan<br>3. Pengaruh pada sikap<br>4. Hubungan yang makin baik<br>5. Tindakan                | (Suranto, 2010: 105)           | <i>Likert</i> |
| Motivasi   | 1. Kebutuhan fisik<br>2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan<br>3. Kebutuhan sosial<br>4. Kebutuhan akan penghargaan | (Indryani & Budiarti, 2016: 8) | <i>Likert</i> |

|                  |  |                        |               |
|------------------|--|------------------------|---------------|
| Lingkungan Kerja | 1. Hubungan karyawan<br>2. Peraturan kerja<br>3. Penerangan<br>4. Tingkat kebisingan lingkungan kerja<br>5. Keamanan kerja<br>6. Sirkulasi Udara | (Sunyoto, 2012: 44-47) | <i>Likert</i> |
|------------------|--|------------------------|---------------|

### 3.2.2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 97).

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara keseluruhan dalam satu periode baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan startegis organisasi.

**Tabel 3.2** Operasional Variabel Dependen

| Variabel         | Indikator  | Sumber              | Skala         |
|------------------|--|---------------------|---------------|
| Kinerja Karyawan | 1. Kualitas kerja<br>2. Ketepatan waktu<br>3. Inisiatif<br>4. Kemampuan<br>5. Komunikasi | (Farizki, 2017: 80) | <i>Likert</i> |

### **3.3. Populasi dan Sampel**

#### **3.3.1. Populasi**

Populasi adalah “himpunan keseluruhan karakteristik dari objek yang diteliti. Pengertian lain dari populasi adalah keseluruhan atau totalitas objek psikologis yang dibatasi oleh kriteria tertentu” (Sedarmayanti & Hidayat, 2011: 121).

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resource Department* PT Graphika Batam Beton, penulis memperoleh informasi bahwa jumlah karyawan yang saat ini yang bekerja dalam perusahaan sebanyak 113 karyawan.

#### **3.3.2 Sampel**

Sampel adalah “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu menurut (Sugiyono, 2014: 81).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampling (Sugiyono, 2014: 84). Metode yang digunakan adalah *sampling* jenuh. (Sugiyono, 2015: 156) menjelaskan bahwa *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dalam penelitian ini peneliti

mengambil seluruh populasi dijadikan sampel yaitu semua karyawan yang bekerja pada PT Graphika Batam Beton berjumlah 113 karyawan.

### **3.4. Teknik Pengumpulan Data**

Pemilihan teknik pengumpulan data tergantung pada permasalahan yang akan dikaji. Bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuesioner (Sugiyono, 2013: 137). Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner atau angket. Kuesioner merupakan instrument pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden, data penelitian komunikasi, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Graphika Batam Beton.

#### **3.4.1. Skala Pengumpulan Data**

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, 2013: 92). Pengukuran data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.



**Tabel 3.3** Skala *Likert*

| No | Pernyataan                | Skor |
|----|---------------------------|------|
| 1  | Sangat setuju (SS)        | 5    |
| 2  | Setuju (ST)               | 4    |
| 3  | Netral (N)                | 3    |
| 4  | Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| 5  | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

**Sumber:** (Sugiyono, 2013)

### 3.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013: 137). Data primer yang digunakan pada penelitian ini bersumber dari hasil pengisian kuesioner yang disebarakan kepada responden penelitian. Data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus (Sunyoto, 2011: 22).

#### 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya yaitu dengan mengadakan studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan objek penelitian (Sunyoto, 2011: 23). Data sekunder yang digunakan di dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan studi kepustakaan secara relevan.

### 3.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2014: 147).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik dengan bantuan komputer dan paket aplikasi atau program statistik yaitu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 20. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan, pengaruh atau peranan antara variabel-variabel *independent* dan *dependent* di dalam penelitian ini. Terdapat dua macam statistik yang digunakan analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. (Sugiyono, 2015: 238-239).

### **3.6.1. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2013: 147). Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang terlihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (I. Ghozali, 2009: 19). Ukuran deskriptif yang sering digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2017: 116).

### **3.6.2. Uji Kualitas Data**

#### **3.6.2.1. Uji Validitas Data**

Validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin diukur. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala, apakah item-item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan untuk menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak (Priyatno, 2010: 90).

Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) :

### 1. *Bivariate Pearson (Korelasi Pearson Product Moment)*

Analisis ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap (Priyatno, 2010:90-91). Pada program SPSS teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak (Wibowo, 2012: 37), Jika.

1. Jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ , maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ , maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

**Tabel 3.4** Interval Koefisien Korelasi

| <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: 36)

### 3.6.2.2. Uji Reliabilitas

F Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur menunjukkan konsistensi hasil pengukuran sekitarnya alat pengukur itu digunakan oleh orang yang sama dalam waktu yang berlainan (Sanusi, 2011:80). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsistensi jika pengukuran tersebut di ulang (Priyatno, 2010: 97).

Dalam program SPSS metode yang sering digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*. Untuk mengujinya dapat digunakan suatu rumus sebagai berikut (Wibowo & Edy, 2012: 52).

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

**Rumus 3.1** Alpha Cronbach

**Sumber:** (Wibowo & Edy, 2012: 52).

Keterangan:

$r_{11}$  = koefisien reliabilitas instrumen.

$k$  = jumlah butir pertanyaan.

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

$\sigma_t^2$  = varian total.

Dalam penelitian ini, untuk menguji reliabilitas data maka penulis menggunakan teknik *alpha cronbach* karena metode ini sangat populer dan *commonly* digunakan pada skala uji yang berbentuk skala *likert (scoring scale)*,

misalnya pengukuran dengan skala 1-5, 1-7 (Wibowo & Edy, 2012: 52). Kriteria diterima dan tidaknya suatu data reliabel atau tidak, jika nilai *alpha* lebih besar daripada nilai kritis *product moment*, atau nilai  $r_{tabel}$ . Menurut (Sujarweni, 2015: 192) bahwa jika nilai  $alpha > 0,60$  maka dikatakan reliabel.

### **3.6.2.3. Uji Asumsi Klasik**

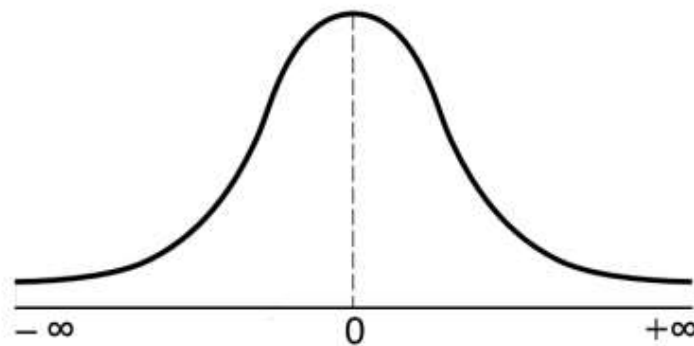
Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut dengan asumsi klasik (Prasetyo, 2012: 364). Berikut dijelaskan secara singkat asumsi-asumsi tersebut dan cara pengujiannya dengan SPSS.

### **3.6.2.4. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan persyaratan penting yang harus terpenuhi dalam analisis regresi, bila data yang dianalisis tidak berasal dari data yang berdistribusi normal, maka analisis regresi tidak dapat terpenuhi. Normalitas suatu data penting karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili suatu populasi (Priyatno, 2012: 33).

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, maka dapat dilakukan dengan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Basuki & Prawoto, 2016: 125).

Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva dalam bentuk lonceng atau *bell-shaped curve* seperti pada gambar di bawah ini.



**Gambar 3.1** Bell Shaped Curve

Kedua sisi kurva melebar sampai tidak terhingga. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai data yang ekstrim, atau biasanya jumlah data terlalu sedikit. Uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu perbedaan yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve* dan juga menggunakan nilai *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika Nilai *Kolmogorov-Smirnov*  $Z < Z$  tabel; atau menggunakan nilai *Probability Sig* (2 tailed)  $> \alpha$ ;  $\text{sig} > 0,05$  (Wibowo, 2012: 62).

#### **3.6.2.5. Uji Multikolinieritas**

Multikolinieritas adalah keadaan dimana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel indenpenden dalam model regresi (Priyatno, 2010: 81). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel indenpenden yang memiliki kemiripan antar variabel indenpenden dalam suatu model.

Ada beberapa metode pengujian menurut (Priyatno, 2010: 81) yang bisa digunakan diantaranya:

1. Dengan melihat nilai *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi
2. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual ( $r^2$ ) dengan nilai determinasi secara serentak ( $R^2$ )
3. Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Codition Index*.

Pendeteksian multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *variance inflation factors* (VIF). Kriteria pengujiannya yaitu apabila nilai VIF < 10 maka tidak terdapat multikolinearitas di antara variabel independen dan sebaliknya jika nilai VIF > 10 maka asumsi model tersebut mengandung multikolinearitas (Basuki & Prawoto, 2016).

#### **3.6.2.6. Uji Heteroskedastisitas**

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regres (Priyatno, 2010: 81). Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki signifikan > nilai  $\alpha$  (0.05) maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas maka dilakukan uji *park gleyser* dan pola grafik regresi (*Scatterplot*). Pada uji *park gleyser*, jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent maka,



ada indikasi terjadi heteroskedasitas. Sebaliknya Variabel independen tidak signifikan mempengaruhi Variabel dependen maka, ada indikasi tidak terjadi heteroskedasitas. Dalam pengujian *park gleyser* menggunakan koefisien signifikan pada tingkat ketelitian 5%. Berikut ini adalah dasar analisisnya (Wibowo, 2012: 93).

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

### 3.6.3. Uji Pengaruh

#### 3.6.3.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Sujarweni, 2015b: 116) regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui regresi dengan satu variabel terikat dan tiga variabel bebas.

#### Rumus 3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

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

Keterangan:

Y = variabel dependen (kinerja karyawan)

a = konstanta

b1 = koefisien regresi pertama

- b<sub>2</sub> = koefisien regresi kedua  
b<sub>3</sub> = koefisien regresi ketiga  
X<sub>1</sub> = variabel independen pertama (komunikasi)  
X<sub>2</sub> = variabel independen kedua (motivasi)  
X<sub>3</sub> = variabel independen ketiga (lingkungan kerja)

### 3.6.3.2. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh 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 beragamaan variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas (Wibowo, 2012: 135).

Sementara itu,  $R^2$  mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variasi (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut R adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan itu, R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2011: 136).

### 3.6.4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur untuk pembuktian kebenaran sifat populasi berdasarkan data sampel. Dalam statistika, hipotesis yang ingin uji

kebenarannya tersebut biasanya membandingkan dengan hipotesis yang salah nantinya akan tolak. Hipotesis yang salah dinyatakan sebagai hipotesis nol (*null hypothesis*) disimbolkan  $H_0$  dan hipotesis yang benar dinyatakan sebagai hipotesis alternatif (*alternative hypothesis*) dengan simbol  $H_a$  (Basuki & Prawoto, 2016).

#### **3.6.4.1. Uji t (Pengujian Secara Parsial)**

Tujuan uji t ini bertujuan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sanusi, 2011: 138). Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut (Priyatno, 2012: 66-69):

1. Kriteria pengujian berdasarkan koefisien variabel independen.
  - a. Jika  $-t \text{ tabel} \leq t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$  atau  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
2. Kriteria pengujian berdasarkan signifikansi.
  - a. Jika signifikansi  $> 0,05$ ; maka  $H_0$  diterima.
  - b. Jika signifikansi  $< 0,05$ ; maka  $H_0$  ditolak.

#### **3.6.4.2. Uji F (Pengujian Secara Simultan)**

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel indenpenden ( $x_1, x_2, \dots, x_n$ ) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) (Priyatno, 2010: 67).

Untuk menguji Uji F apakah model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak sebagai model analisis, maka digunakan kriteria, yaitu jika  $H_0$  ditolak maka model dapat digunakan, karena baik besaran maupun tanda (+/-)

koefisien regresi dapat digunakan untuk memprediksi perubahan variabel terikat akibat perubahan variabel bebas menurut (Sanusi, 2011: 138).

F hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

**Rumus 3.1 F hitung**

**Sumber:** (Priyatno, 2010: 67).

Untuk mengambil keputusan digunakan kriteria berikut :

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

$F_{hitung} > F_{tabel}$ ; maka  $H_0$  di tolak atau

nilai  $Pr \geq \alpha = 1\%$ ; maka  $H_0$  diterima

nilai  $Pr < \alpha = 1\%$ ; maka  $H_0$  ditolak.

### 3.7. Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.7.1. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian di tempat PT Graphika Batam Beton yang beralamat di Ruko Greenland Blok O No. 6, Batam Centre.

#### 3.7.2. Jadwal Penelitian

**Tabel 3.5 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 |
| Mencari  |                |   |   |   |              |   |   |   |               |   |   |   |               |   |   |   |              |   |   |   |

