

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT  
SCHNEIDER ELECTRIC  
MANUFACTURING**

**SKRIPSI**



**Oleh:  
Desi Astuti Utami. P  
160910260**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT  
SCHNEIDER ELECTRIC  
MANUFACTURING**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:  
Desi Astuti Utami. P  
160910260**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2020**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Desi Astuti Utami. P  
NPM/NIP : 160910260  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat dengan judul:

### **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Schneider Electric Manufacturing**

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

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

Batam, 15 Februari 2020



**Desi Astuti Utami. P**  
160910260

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT  
SCHNEIDER ELECTRIC  
MANUFACTURING**

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

Oleh  
**Desi Astuti Utami.P**  
160910260

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera di bawah ini

**Batam, 15 Februari 2020**



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

## ABSTRAK

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seseorang dalam bentuk kualitas dan kuantitas yang telah dicapai dalam batas waktu tertentu dan melaksanakan tugas kerja sesuai dengan apa yang ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik. Penelitian ini dilakukan di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM. Tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja pada kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling *probabilitas* dengan *simple random sampling*. Alat pengumpulan data dalam studi ini menggunakan data primer dengan alat bantu kuesioner dan menyebarkan 230 kuesioner yang berisi pernyataan untuk mengidentifikasi persepsi karyawan dari sistem kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja yang diterapkan di tempat kerja mereka. Peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan aplikasi program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 26. Hasil yang diperoleh adalah: (1) kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (2) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (3) motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (4) kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi bekerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan

## **ABSTRACT**

*Performance is the result of a person's work in the form of quality and quantity that has been achieved within a certain time limit and carrying out work duties according to what is specified. The success of an organization can be seen from good performance results. This research was conducted at PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM. The purpose of this study is to know the influence of leadership, work environment and work motivation on employee performance. Sampling techniques use a probability sampling method with simple random sampling. The data collection tools in this study use primary data with questionnaire and the survey distributes 230 questionnaires to identify employee perceptions of the leadership system, work environment, and work motivation Implemented in their workplace. Researchers tested the hypothesis by using the program application Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 26. The results of the study: (1) Partial leadership has no significant effect on the employee's performance; (2) Work environments partially has a significant on employee performance; (3) The motivation of working partially has a significant on employee's performance; (4) Leadership, work environment and motivation work simultaneously affecting the employee's performance.*

*Keywords: Leadership, work environment work motovation, employee performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen 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, sekaligus dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
3. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi perkuliahan.;
4. Kedua Orang Tua tercinta yang senantiasa mendukung penulis dalam segala hal yang penulis lakukan;
5. HR Manajemen PT Schneider Electric Manufacturing Batam yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian di PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM.

6. Karyawan produksi PT Schneider Electric Manufacturing Batam.
7. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam menyelesaikan Skripsi ini.
8. Semua yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Ahkir kata semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin

Batam, 15 Februari 2020



Desi Astuti Utami.P

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN SAMBUNG</b> .....	i
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	ii
<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	11
1.3 Batasan Masalah.....	12
1.4 Rumusan Masalah.....	12
1.5 Tujuan Penelitian.....	13
1.6 Manfaat Penelitian.....	13
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	13
1.6.2 Manfaat Praktis.....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	15
2.1 Kajian Teori.....	15
2.1.1 Pengertian Kepemimpinan.....	15
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja.....	20
2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja.....	25
2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan.....	30
2.2 Penelitian Terdahulu.....	35
2.3 Kerangka Pemikiran.....	40
2.4 Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	43
3.1 Desain Penelitian.....	43
3.2 Operasional Variabel.....	43
3.2.1 Variabel Independen.....	44
3.2.2 Variabel Dependen.....	44
3.3 Populasi dan Sampel.....	46
3.3.1 Populasi.....	46

3.3.2 Sampel.....	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.1 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.4.2 Alat Pengumpulan Data.....	49
3.5 Metode Analisis Data.....	50
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	51
3.5.2 Uji Kualitas Data.....	52
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.5.4 Uji Pengaruh.....	56
3.5.5 Uji Hipotesis.....	57
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	59
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	59
3.6.2 Jadwal Penelitian.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>61</b>
4.1 Profil Responden.....	61
4.1.1 Data Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
4.1.2 Data Berdasarkan Usia.....	62
4.1.3 Data Berdasarkan Lama Bekerja.....	63
4.2 Analisis Deskriptif.....	63
4.2.1 Variabel Kepemimpinan (X1).....	64
4.2.2 Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	66
4.2.3 Variabel Motivasi Kerja (X3).....	68
4.2.4 Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.3 Hasil Uji Kualitas Data.....	70
4.3.1 Hasil Uji Validitas Data.....	70
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	76
4.4.1 Hasil Uji Normalitas.....	76
4.4.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
4.4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
4.5 Hasil Uji Pengaruh.....	80
4.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
4.5.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
4.6 Hasil Uji Hipotesis.....	83

4.6.1 Hasil Uji T.....	83
4.6.2 Hasil Uji F.....	85
4.7 Pembahasan.....	86
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>91</b>
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Saran.....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>93</b>
<b>LAMPIRAN</b>	
LAMPIRAN 1 PENDUKUNG PENELITIAN	
LAMPIRAN 2 DAFTAR RIWAYAT	
LAMPIRAN 3 SURAT KETERANGAN	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	41
Gambar 4.1 Hasil Uji Histogram.....	76
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas ( <i>P-Plot</i> ).....	77

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Produksi (FG) PT SEMB Gedung PEM Periode Januari-Juli 2019.....	10
Tabel 2.1 Penelitian terlebih dahulu.....	38
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel 3.2 Rentang Skala.....	52
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	60
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	61
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia (Tahun).....	62
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan lama bekerja (Tahun).....	63
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif.....	63
Tabel 4.5 Rentang Skala.....	64
Tabel 4.6 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X1).....	65
Tabel 4.7 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	66
Tabel 4.8 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3).....	68
Tabel 4.9 Hasil Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1).....	71
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	72
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X3).....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	74
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas.....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i> .....	77
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	79
Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	80
Tabel 4.19 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
Tabel 4.20 Hasil Uji T.....	83
Tabel 4.21 Hasil Uji F.....	85

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	47
Rumus 3.2 Rumus Validitas ( <i>Person Product Moment</i> ).....	52
Rumus 3.3 Realibilitas ( <i>cronbach's alfa</i> ).....	53
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	53
Rumus 3.5 Uji T.....	57
Rumus 3.6 Uji F.....	58

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Persaingan global di dunia bisnis saat ini semakin ketat sehingga setiap organisasi harus mampu untuk mempertahankan bisnisnya. Persaingan global menuntut setiap perusahaan untuk memperhatikan dan menyesuaikan dinamika lingkungan bisnis juga meningkatkan upaya kinerja karyawan yang tinggi guna pengembangan usahanya. Pernyataan ini didukung oleh (Seta, 2019:98) menyatakan bahwa perusahaan yang mampu bertahan terhadap persaingan global di dunia bisnis adalah perusahaan yang dapat beradaptasi dengan cara mengelolah sumber daya manusia sehingga kinerja yang dihasilkan sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari hasil kinerja yang bagus dan dalam meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM). Pernyataan ini didukung oleh (Utami, 2019:197) menyatakan keberhasilan suatu perusahaan tergantung dari keahlian dan keandalan sumber daya manusia melakukan pekerjaan dalam perusahaan. SDM merupakan pelaku utama dari keseluruhan mulai dari tingkat perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya.

Selain memiliki peranan penting SDM juga memiliki potensi dan harus dapat dimanfaatkan oleh perusahaan dengan sebaik mungkin agar mendapatkan

kinerja yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Utami, 2019: 197) menyatakan bahwa salah satu cara untuk memenangkan persaingan adalah melalui SDM yang memiliki kinerja yang maksimal dan perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dalam perusahaan pasti ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan wawasan serta pengalaman yang berbeda dari orang-orang di sekitarnya. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih dari orang-orang di sekitarnya kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain dalam proses pelaksanaan pekerjaan atau disebut sebagai pemimpin. Pernyataan ini didukung oleh (Siagian, 2018: 92) mengatakan bahwa untuk pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi orang-orang di sekitarnya, menciptakan perubahan yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sistem kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan mencapai tujuan perusahaan dan mengarah kepada kinerja yang baik pula. Peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasinya terutama dalam mengelola sumber daya manusia.

Kepemimpinan diyakini dapat mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dan mampu

meningkatkan kinerja karyawan baik melalui lingkungan kerja dan motivasi. Sosok pemimpin mempunyai kewajiban untuk memberi kenyamanan kepada bawahannya dalam bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Adiyasa & Windayanti, 2019: 26) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan dalam perusahaan tersebut seorang pemimpin dalam perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik motivasi karyawan untuk bekerja sehingga dapat membantu karyawan untuk menggapai sasaran perusahaan dengan adanya fungsi kepemimpinan yang baik. Jika kemampuan meningkat seorang karyawan juga perlu mendapatkan rasa kenyamanan bekerja di lingkungan kerja yang diberikan oleh atasannya.

Kepemimpinan yang baik harus mempertimbangkan lingkungan kerja karyawannya, karena pada hakekatnya pemimpin yang baik tidak hanya fokus kepada output saja tetapi pemimpin yang baik harus memperhatikan lingkungan kerja karyawannya baik secara fisik maupun non fisik seperti keadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta hubungan kerja yang baik antara atasan dengan bawahan. Pernyataan ini didukung oleh (Efnita, 2018: 93) menyatakan bahwa pemimpin yang baik akan mendorong, memelihara, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara memperhatikan karyawannya melalui kenyamanan bekerja agar tercipta hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan karyawannya.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan perlu diperhatikan oleh manajemen perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Anggreni, Sitiari, Luh, Indiani, & Pertamawati, 2018: 87) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja apabila keadaan lingkungan kerja menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Pernyataan ini didukung oleh (Suhardi, 2019: 299) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dalam perusahaan akan menurunkan motivasi kerja karyawan. Lingkungan kerja di sekitar karyawan yang kondusif untuk bekerja, rekan kerja mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan semakin baik maka karyawan akan merasa nyaman dan menikmati pekerjaannya dengan baik.

Selain faktor lingkungan kerja faktor berikutnya yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan yaitu motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan dapat menimbulkan motivasi kerja dari dalam diri karyawan. Motivasi dapat tercipta ketika rasa aman dan nyaman saat bekerja. Motivasi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dan terhadap kinerjanya. Pernyataan ini didukung oleh (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2019: 171) menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan lebih semangat untuk melakukan pekerjaannya.

Motivasi juga dapat dijadikan sebagai sarana penggerak bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pernyataan ini didukung oleh (Miftahul *et*

*al.*, 2018: 16) motivasi kerja sebagai pendorong atau dasar yang mengarahkan perilaku individu untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam bentuk dengan usaha keras ataupun usaha lemah. Dengan diberikannya motivasi kerja oleh perusahaan seperti pelatihan yang dapat meningkatkan *skill* karyawan dan penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan yang memberikan hasil yang maksimal, maka para karyawan di perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Peningkatan kinerja dapat menghasilkan output yang memuaskan dalam perusahaan serta mendapatkan keuntungan. Apabila perusahaan menikmati dampak dari kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman baik secara fisik dan non fisik serta motivasi kerja yang tinggi maka dapat dijadikan sebagai salah satu solusi bagi perusahaan untuk menjadi lebih maju dan bertahan di persaingan global untuk jangka waktu yang lama. Pernyataan ini didukung oleh (Manikottama & Hubeis, 2019: 251) menyatakan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berkaitan dengan kinerja karyawan, tergantung akan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan terhadap tugas pekerjaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Miftahul *et al.*, 2018: 14) mengatakan bahwa hasil kinerja karyawan atas pekerjaan yang dilakukan, apakah karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal dan memberikan *benefit* kepada perusahaan. Kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi karyawan dapat menimbulkan semangat bekerja karyawan dan akan

terciptanya peningkatan kinerja dalam perusahaan sehingga karyawan akan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Manikottama & Hubeis, 2019: 251) menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung melalui motivasi kerja.

PT Schneider Electric Manufacturing merupakan salah satu perusahaan manufaktur di dunia yang memproduksi produk yang berkaitan dengan listrik seperti *contactor*, PCB, *signaling*, MCB dan *sensor*. Di Indonesia PT Schneider Electric Manufacturing terdapat di 2 tempat, yaitu di wilayah Cikarang (Pulau Jawa) dan Batam (Kepulauan Riau). Khususnya di wilayah Batam perusahaan yang berlokasi di Muka Kuning Batamindo, Kec Sungai Beduk, Kota Batam. PT Schneider Electric Manufacturing Batam (SEMB) memiliki 4 gedung yaitu gedung BLP digunakan sebagai gedung logistik atau *ware house*, gedung Sensor atau lot 1, gedung PEM atau lot 04 dan gedung PEL atau lot 208. Produk yang dihasilkan sebagian digunakan untuk PT Schneider sendiri dan di jual ke perusahaan lain. Kegiatan utama PT SEMB adalah memproduksi barang *sub assembly* (SA) atau barang setengah jadi dan barang *Finish good* (FG) atau barang jadi yang dikirim ke pelanggan.

PT SEMB mempunyai visi perusahaan yaitu ingin menjadi pilihan yang paling terkemuka melalui *customer satisfication* yang dilihat dari kualitas produk dan *on time delivery* (OTDM). Misi PT SEMB yaitu menjadi perusahaan yang dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan yang percaya atas produk yang dihasilkan secara maksimal dengan kualitas yang baik serta menjadi perusahaan

industri yang menjadi percontohan perusahaan digital berbasis teknologi yang tinggi.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur tentu saja ukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari *output* yang dihasilkan, oleh karena itu *output* yang dihasilkan harus sesuai dengan target dan berkualitas yang telah ditentukan perusahaan. Akan tetapi jika ditelesuri mengenai kinerja karyawan pada PT SEMB gedung PEM tidak terlepas dari permasalahan pekerjaan untuk mencapai target seperti masalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja di area produksi.

Permasalahan pertama yang menyebabkan kinerja karyawan di area produksi menurun untuk mencapai *output* adalah masalah dengan kepemimpinan. Kepemimpinan di area produksi atau sering disebut sebagai *leader production*, seperti pimpinan produksi yang kurang tegas menentukan batas waktu untuk izin keluar dari area produksi yang izin ke toilet dan beribadah. Hal ini menyebabkan beberapa karyawan memanfaatkan ketidaktegasan pemimpin produksi untuk terlalu sering menggunakan izin tersebut.

Pimpinan produksi yang kurang mendengarkan setiap keluhan dari karyawan produksi. Pemimpin yang terlalu menekankan output tanpa mengetahui hambatan-hambatan karyawan produksi untuk mencapai target seperti mesin yang sering *break down*, kemudian untuk beberapa area produksi target yang dinaikan tetapi tidak sesuai dengan kapasitas jumlah orang yang mengerjakan, menjadikan kinerja karyawan tersebut menurun karena merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut.

Pimpinan produksi yang kurang mampu mengolah cuti karyawan produksi, sehingga menyebabkan pimpinan sulit memberikan cuti kepada karyawan. Seharusnya cuti adalah hak karyawan, karyawan dapat mengajukan cuti apabila seorang karyawan tersebut sudah bekerja lebih dari 6 bulan. Pimpinan yang sulit memberi izin cuti kepada karyawan membuat beberapa karyawan rela melakukan tindakan seolah-olah sakit sehingga tidak masuk kerja.

Permasalahan yang berikutnya adalah lingkungan kerja non fisik di antara karyawan produksi seperti rekan kerja yang sulit untuk bekerja sama untuk mencapai *output*. Beberapa karyawan yang sering berbicara di luar masalah pekerjaan dengan rekan kerja yang lainnya di jam kerja, membuat banyak waktu yang hilang untuk melakukan proses pengerjaan produk dan dapat mengganggu kinerja rekan kerja yang lainnya.

Beberapa karyawan yang sering terlambat masuk ke area produksi dan terlalu sering keluar masuk dari area produksi dengan alasan izin ke toilet, sehingga membuat karyawan yang sedang bekerja merasa tidak nyaman dan terganggu dengan hal tersebut. Seharusnya seorang karyawan harus ada kesadaran akan tanggung jawab dalam bekerja dengan rekan kerjanya agar tidak mengganggu kinerja karyawan yang lainnya yang sedang bekerja dengan baik.

Lingkungan kerja fisik pada PT SEMB lingkungan kerja yang sudah memenuhi standar internasional seperti kebersihan, cahaya ruangan, kenyamanan bekerja secara fisik, *safety* untuk menggunakan mesin-mesin produksi dan alat pelindung diri saat bekerja akan tetapi masih ada beberapa karyawan masih

minimnya kesadaran karyawan untuk mematuhi langkah kerja sesuai standar proses pengerjaan di perusahaan dan berdampak pada *output* yang dihasilkan.

PT SEMB memberikan motivasi kerja kepada karyawan melalui *reward* dan pemberian status karyawan permanen, akan tetapi untuk beberapa karyawan masih ada yang belum termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya. Jika dilihat masih terdapat beberapa *leader production* yang kurang dalam memberikan dorongan kepada karyawan sehingga menyebabkan rendahnya semangat dalam bekerja.

Berhubungan dengan motivasi kerja, *leader production* yang kurang kepeduliannya untuk memotivasi karyawan dalam hal pengembangan potensi yang dimiliki oleh karyawan sehingga menyebabkan kurangnya motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Kondisi ini menggambarkan rendahnya motivasi karyawan produksi dalam bekerja.

Kurangnya motivasi kerja dari dalam diri sendiri yang disebabkan oleh beberapa hal, seperti kontrak kerja yang akan habis membuat beberapa karyawan tidak serius untuk melakukan pekerjaannya.

Hal-hal demikian dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan, rendahnya kreatifitas karyawan dan kurangnya improvisasi serta inovasi dalam bekerja mencerminkan rendahnya motivasi kerja. Semestinya seorang karyawan harus mempunyai improvisasi, inovasi, kreatifitas yang tinggi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi berkualitas.

Berikut adalah penilaian kinerja karyawan PT SEMB gedung PEM yang diukur melalui data jumlah produk yang dihasilkan perbulan dari bulan Januari sampai Juli 2019 yang ditampilkan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1** Produksi (FG) PT SEMB Gedung PEM  
Periode Januari-Juli 2019

Bulan	Target Produksi	Realisasi	Selisih	Persentase
Jan	2,749,248.	3,010,780	+261,532.	110%
Feb	2,580,966.	3,644,405	+1,063,439.	141%
Mar	2,618,016.	3,048,583	+430,567.	116%
Apr	2,650,954.	2,388,137.	-262,817	90%
Mei	2,886,419.	2,705,462.	-180,956.	94%
Jun	2,489,145.	1,883,302	-605,843	76%
Jul	2,591,938.	2,597,715	-5,777.00	100%

**Sumber :** PT SEMB gedung PEM Lot 4, Tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 1.1 di atas bahwa dapat dilihat pencapaian persentase yang dicapai karyawan masih belum dapat dicapai sesuai dengan *forecast* yang telah direncanakan. Terdapat beberapa bulan yang tidak mencapai target atau tidak sampai 100% yaitu bulan April, Mei dan Juni. Di bulan April dengan target yang seharusnya 2,650,954 namun belum sesuai dengan target yaitu 2,388,137 dengan persentase kurang dari 100% yaitu 94% selanjutnya di bulan Mei juga tidak mencapai target dengan *quantity actual* yang dihasilkan 2,705,462 dengan target 2,886,419 dan persentase yang dicapai 94%. Kemudian di bulan Juni juga mengalami penurunan yang paling drastis dengan target 2,489,145 dan pencapaian targetnya hanya 1,883,302 dengan persentase 76% dan merupakan realisasi terendah dari Januari sampai Juli. Fakta ini mengungkapkan belum optimalnya produktifitas karyawan dalam bekerja untuk memaksimalkan pencapaian kinerjanya.

Dengan melihat kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Schneider Electric Manufacturing”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemimpin produksi yang kurang tegas dalam menentukan batas waktu izin kerja sehingga menyebabkan beberapa karyawan memanfaatkan izin tersebut secara leluasa.
2. Pemimpin produksi yang kurang mendengarkan keluhan dari karyawan produksi sehingga karyawan merasa terbebani melakukan pekerjaannya.
3. Kurangnya kerja sama antar 1 tim kerja di produksi sehingga menyebabkan banyak waktu hilang untuk mencapai output dan mengganggu kinerja rekan kerja lainnya.
4. Kurangnya kesadaran karyawan untuk mematuhi langkah kerja sesuai peraturan perusahaan dilihat dari kualitas barang yang menyebabkan kualitas output buruk.
5. Masih rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja dilihat dari adanya target tidak tercapai.
6. Ketidaksiwaan dalam bekerja dilihat dari masih ada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

### **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan luasnya permasalahan yang ada serta keterbatasan waktu dan kemampuan penelitian dan pembahasan tidak terlalu meluas, maka penulis membatasi masalah pada penelitian ini dengan hanya melihat pada permasalahan kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi di Kota Batam.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Identifikasi dan pembatasan masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?
4. Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batamlot PEM.
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Schneider Electric Manufacturing Batam lot PEM.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan konsep khususnya tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan manufaktur.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan khususnya tentang bagaimana kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan.

## 2. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi yang bermanfaat bagi perpustakaan Universitas Putera Batam.

## 3. Bagi Perusahaan

Agar dapat memberikan gambaran, solusi dan bahan pertimbangan untuk perusahaan di saat ingin mengambil keputusan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawannya dalam perusahaan.

## 4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk memberikan pengetahuan serta dapat mengembangkan variabel yang telah ada untuk menambah wawasan yang lebih luas bagi pembaca lainnya. Termasuk bagi peneliti untuk dipelajari.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kajian Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan dalam perusahaan sangat penting karena pemimpinlah yang akan mengarahkan para karyawannya untuk mencapai tujuan dan menjadi panutan bagi karyawannya. Menurut (Wayan, Dara, Suparta, & Dharmanegara, 2018: 139) kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi yang dimiliki seseorang dan mempunyai wewenang untuk mengarahkan bawahan untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 269) kepemimpinan disebut sebagai kemampuan untuk mengatur orang lain dan mempengaruhinya untuk mencapai hasil maksimal dengan kerja keras.

Menurut (Siagian, 2018: 94) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang memimpin sebuah organisasi yang meliputi teknik kepemimpinan, seni memimpin, bagaimana kemampuannya untuk menggerakkan organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut (Fazira & Mirani, 2019: 78) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu usaha dari seorang pemimpin dalam kelompoknya untuk dapat merealisasikan tujuan individu atau tujuan organisasi.

Menurut (Saragih & Simarmata, 2018: 126) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kecakapan seseorang untuk dapat mempengaruhi para

anggotanya sehingga mereka dengan segala kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan. Menurut (Lestari, 2018: 100) kepemimpinan merupakan tingkah laku seorang pemimpin yang ditunjukkan dalam memimpin dan mengarahkan para karyawannya.

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing dan memberi motivasi kepada orang lain sehingga memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna dan membuat orang lain bisa berkontribusi demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

#### **2.1.1.1 Fungsi Kepemimpinan**

Menurut (Juni, 2017: 156) menyatakan fungsi kepemimpinan adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan yaitu fungsi seorang pemimpin untuk membuat rencana-rencana pekerjaan yang akan dilakukan ke depannya serta tujuan-tujuan yang akan dicapai berdasarkan informasi yang sudah ada dan kemudian diolah untuk di buat kesimpulan dalam sebuah perencanaan.
2. Pemrakarsaan yaitu membimbing serta memberikan pengarahan pada anggotanya mengenai sasaran dan rencana.
3. Pengendalian yaitu memelihara hubungan antar kelompok agar tetap baik dan memastikan bahwa semua tindakan yang dilakukan dalam kelompok dalam upaya meraih tujuan.

4. Pendukung yaitu mengungkapkan pengakuan atas kinerja yang mereka lakukan serta memberi semangat kepada kelompok/individu dalam organisasi.
5. Penginformasian yaitu, seorang pemimpin mempunyai fungsi sebagai informan yang memberikan informasi-informasi kepada para karyawannya mengenai pekerjaan-pekerjaan dan mengenai informasi-informasi baru.
6. Penilaian Kinerja, seorang pemimpin mempunyai fungsi sebagai pengevaluasi kinerja karyawan, apakah para karyawan sudah bekerja berdasarkan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan mereka.

#### **2.1.1.2 Gaya Kepemimpinan**

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 92) gaya kepemimpinan dalam perusahaan terdapat 5 kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan karismatik yaitu tipe kepemimpinan yang memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya besar.
2. Kepemimpinan transformasional yaitu tipe kepemimpinan yang dapat merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk hasil yang luar biasa yang dilandasi oleh kemampuan luar biasa yang dimilikinya dan dengan perhitungan yang matang.
3. Kepemimpinan transaksional yaitu tipe kepemimpinan yang memiliki pendekatan yang unik, dimana para anggotanya diikutsertakan dalam merumuskan tujuan melalui sebuah transaksi yang jelas dan terukur akan

tetapi tipe kepemimpinan ini hanya mengubah bukan melakukan perubahan yang mendasar.

4. Kepemimpinan partisipatif yaitu kepemimpinan yang menerima setiap pendapat dan saran dari anggotanya dan berkonsultasi bersama-sama. Gaya kepemimpinan ini mengajak anggotanya untuk ikut berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan.
5. Kepemimpinan otokratis yaitu kepemimpinan yang menganggap dirinya sebagai sosok penting dalam perusahaan, menganggap organisasi sebagai milik pribadi, tidak mau menerima pendapat dari bawahan, serta komplain dan bergantung pada kekuasaan yang dia pegang.

### **2.1.1.3 Karakteristik Kepemimpinan**

Menurut (Wibisono, Nurhatisyah, & Gustiawan, 2018: 248) karakteristik kepemimpinan dapat dikelompokkan menjadi 6 yaitu :

1. Antusias diartikan sebagai seseorang yang langsung dapat menyesuaikan segala sesuatu dan dapat berkomunikasi dengan orang lain/karyawan.
2. *Confident in their abilities* / yakin dalam kemampuan mereka.
3. Kejujuran diperlukan dalam segala hal, kejujuran termasuk kedalam karakteristik kepemimpinan karena kejujuran melahirkan kepercayaan.
4. Teguh pada hati, ulet, giat bekerja dan menghormati tidak hanya pada popularitas.
5. Mampu berinteraksi dengan orang lain dan menciptakan kehangatan dalam hubungan interpersonal, peduli untuk orang lain dan penuh perhatian.

6. Kerendahan hati, yaitu bersedia untuk mendengarkan dan menanggung rasa bersalah dan tidak sombong.

#### **2.1.1.4 Indikator-Indikator Kepemimpinan**

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 109) kepemimpinan dapat diukur melalui:

1. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik. Seorang pemimpin yang efektif harus mempunyai kemampuan untuk mengatasi masalah dalam kelompoknya. Kepemimpinan yang baik harus memiliki pendekatan yang berkaitan dengan pelaksanaan gagasan, perencanaan untuk mengatasi permasalahan dan dikomunikasikan secara jelas kepada para anggotanya.
2. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan. Kepemimpinan juga harus memiliki kepedulian terhadap anggota dan lingkungan di bawah wewenangnya, agar tercipta hubungan yang baik dan harmonis didalam hubungan kerja sehingga akan lebih mudah untuk mencapai tujuan dalam organisasi.
3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi. Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para anggotanya dan mendukung untuk memperluas wawasan dengan pengetahuan dan keahlian dalam usaha meningkatkan kompetensi para anggotanya
4. Menjaga kekompakkan tim. Seorang pemimpin harus mampu untuk menjaga kekompakan timnya dalam bekerja agar tidak terjadi perselisihan

yang akan menyebabkan tidak adanya hubungan keharmonisan bekerja dalam 1 tim di lingkungan kerja sehingga karyawan akan lebih merasa nyaman bekerja sama daripada bekerja secara individu.

5. Menghargai perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik. Perbedaan pendapat dalam kelompok merupakan hal yang biasa terjadi dalam organisasi, akan tetapi bagaimana cara seorang pemimpin mampu untuk menghargai setiap perbedaan pendapat dan memberikan peluang kepada anggota untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan untuk tujuan yang lebih baik.
6. Menghormati perbedaan keyakinan. Kepemimpinan harus mempunyai sikap toleransi, yaitu saling menghormati dan menghargai keyakinan antar individu dalam kelompoknya.

### **2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja**

Setiap organisasi pada umumnya selalu berhubungan langsung dengan lingkungan dimana organisasi tersebut beradaa. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pekerja yang melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Utami, 2019: 197) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dalam perusahaan yang mampu mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Menurut (Suhardi, 2019: 299) lingkungan kerja adalah segala yang menyeluruh meliputi sarana dan prasarana kerja yang berada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi pelaksanaan

pekerjaan tersebut. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas pekerjaan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang berada ditempat kerja tersebut.

Menurut (Anggreni, Sitiari, Luh, Indiani, & Pertamawati, 2018: 86) lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam pelaksanaan pekerjaan mereka, seperti *air conditioner* (AC), penerangan dan hubungan kerja disekitar karyawan. Menurut (Yudianto & Ardianto, 2018: 19) lingkungan kerja merupakan alat-alat yang mendukung pelaksanaan pekerjaan mereka yang berada di sekitar dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka baik secara individu maupun berkelompok.

Menurut (Permadi et al., 2019: 1250) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana para pekerja melakukan segala aktivitas pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan keamanan dan menciptakan motivasi dalam bekerja bagi para pekerja.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, seperti kebersihan, ruangan, penerangan serta hubungan antara rekan kerja, atasan dengan bawahan.

### 2.1.2.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Tonga & Huda, 2019: 4) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik, yaitu lingkungan kerja yang berada disekitar karyawan secara fisik dan dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 kategori yaitu:
  1. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti alat-alat yang langsung berhubungan dengan pelaksanaan proses pengerjaan misalnya meja, kursi dan alat-alat produksi barang.
  2. Lingkungan perantara atau dapat disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti pencahayaan didalam ruangan, getaran mekanis, aroma dalam ruangan tidak sedap, sirkulasi udara dan temperatur.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik, yaitu semua keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut (Utami, 2019: 198) jenis lingkungan kerja terbagi atas:

1. Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah:
  1. Tata ruang kerja
  2. Cahaya ruangan

3. Suhu dan kelembapan udara
  4. Suara bising
  5. Suasana kerja
  6. Keamanan kerja karyawan
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan atasan dan bawahan. Lingkungan kerja non fisik diantaranya:
1. Hubungan kerja antar karyawan
  2. Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan

#### **2.1.2.2 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Permadi *et al.*, 2019: 1251) indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai berikut:

1. Pencahayaan di ruang kerja yang tepat, adalah suatu aspek yang penting bagi keselamatan kerja. Pencahayaan di ruang kerja yang tepat memungkinkan karyawan melihat objek-objek yang dikerjakan secara jelas dan cepat.
2. Semua ruangan bekerja diperlengkapi dengan pendingin ruangan. Pendingin ruangan berfungsi untuk memberikan kenyamanan dalam bekerja. Ketika seseorang bekerja dalam 1 ruangan tanpa ada ventilasi udara akan membuat seseorang tidak nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang panas dalam ruangan tersebut ditambah melakukan aktivitas. Fungsi dari pendingin ruangan dapat membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan

baik. Memiliki sirkulasi udara yang memadai yang bertujuan untuk menciptakan ketersediaan udara bersih dalam ruangan. Sirkulasi udara yang sudah baik mampu menjaga kelembapan dan suhu yang nyaman bagi karyawan di dalam perusahaan.

3. Tidak ada kebisingan di ruang kerja.
4. Dipandu oleh atasan terkait dengan pekerjaan. Salah satu kenyamanan karyawan bekerja dapat dilihat dari atasan yang mampu mendelegasikan dan membimbing karyawan terkait dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa nyaman ketika pekerjaan dipandu oleh atasannya sendiri.
5. Warna pada dinding bangunan di tempat kerja menunjukkan bahwa warna tidak hanya mengubah suasana hati, namun juga berdampak pada produktivitas. Itulah alasan mengapa manajemen harus mewarnai ruang-ruang dengan cat yang beraneka ragam sehingga bisa menstimulasi otak yang meningkatkan output dan memicu kreativitas.
6. Tidak ada masalah komunikasi dengan rekan kerja. Hubungan kerja yang baik akan menimbulkan komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Suasana kekeluargaan dan komunikasi yang baik seperti bawahan-atasan dan antar bawahan. Karyawan akan merasa nyaman dan betah bekerja dalam perusahaan ketika pendapatnya dihargai oleh tim kerjanya dan hubungan kerja yang harmonis dalam 1 tim baik dengan pemimpin dan rekan kerja. Adanya kerja sama yang baik dengan rekan kerja. Karyawan yang mudah diajak bekerja secara tim dan mempunyai tanggung jawab pekerjaan

terhadap rekan kinerja lainnya akan lebih mudah dalam kelompok tersebut untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan.

### **2.1.3 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja dapat dijadikan sebagai peran penting terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja baik itu motivasi dari dalam diri seseorang maupun motivasi dari luar diri seseorang. Menurut (Heruwanto, Septian, & Kurniawan, 2019: 172) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau pendorong semangat kerja yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Menurut (Putu, Anggreni, Ngurah, Yasa, & Sitiari, 2019: 49) motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari diri seseorang sebagai dasar untuk bertindak terhadap sesuatu yang disebabkan dari internal maupun dari external sehingga akan bekerja dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan dalam perusahaan.

Menurut (Riniwati, 2016: 194) motivasi kerja adalah kerelaan seseorang dalam menggunakan kemampuannya untuk mencapai tujuan dalam perusahaan baik timbul dari luar dirinya maupun dari dalam dirinya. Menurut (Edison et al., 2017: 171) motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Menurut (MN & Suryaman, 2018: 76) motivasi yaitu sikap yang dapat mempengaruhi individu untuk mencapai sasaran sesuai dengan tujuan individu,

sikap yang dimaksud adalah kekuatan untuk mendorong seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan pengertian motivasi kerja dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan didalam perusahaan tersebut.

### **2.1.3.1 Kebutuhan Motivasi Kerja**

Menurut (Putu *et al.*, 2019: 50) terdapat 5 tingkatan kebutuhan motivasi kerja menurut teori maslow, terdiri dari:

1. Kebutuhan Fisik, yaitu kebutuhan yang paling mendasar yang harus dipenuhi oleh seseorang. Kebutuhan fisik di antara lainnya adalah kebutuhan untuk makan, minum dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Rasa Aman, di mana kebutuhan ini diperoleh setelah kebutuhan fisik terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang memerlukan rasa keamanan dalam berbagai bentuk seperti, seorang pekerja yang mampu untuk menyetor penghasilannya untuk disimpan, bagi pekerja memiliki pekerjaan yang menyediakan seperti jaminan, pensiun, asuransi kesehatan dan sejenisnya. Kondisi kerja yang menyenangkan dan keamanan dalam tempat tinggal.
3. *Social Needs* atau kebutuhan akan rasa memiliki, jika kebutuhan fisik dan rasa aman telah dipenuhi maka timbullah kebutuhan yang meliputi perasaan seseorang seperti rasa cinta, sayang dan rasa memiliki. Kebutuhan ini

meliputi kebutuhan untuk dekat dengan keluarga, dekat dengan orang-orang di sekitarnya. Pada kebutuhan ini menunjukkan bahwa seseorang yang membutuhkan adanya pengakuan dan penghormatan dari orang lain.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan, kebutuhan ini dipenuhi setelah kebutuhan akan rasa memiliki terpenuhi. Selanjutnya seseorang akan mengejar kebutuhan egonya atas keinginan untuk memperoleh harga diri. Pada tahap kebutuhan ini seseorang yang memiliki keinginan kuat untuk menunjukkan prestasinya dan prestasi yang dimiliki selanjutnya dibutuhkan orang lain untuk mengetahuinya dan menghargai prestasi yang telah diperoleh tersebut.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, adalah kebutuhan untuk membuktikan dan memperlihatkan dirinya kepada orang lain. Pada tahap ini seseorang menggunakan potensi yang dimilikinya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensinya.

### **2.1.3.2 Karakteristik Motivasi Kerja**

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 99) terdapat 6 karakteristik dari motivasi kerja yang tinggi berkenaan dengan karyawan, yaitu:

1. Mempunyai rasa tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan.
2. Berani dan berusaha mengambil serta menerima resiko dalam pekerjaan.
3. Memiliki cara berpikir yang penuh dengan perhitungan dan kemampuan dalam mencapai tujuan sehingga setiap gagasan yang akan diajukan bukan hanya dugaan atau mimpi belaka.

4. Mempunyai rencana kerja yang terstruktur yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan umpan balik yang benar-benar nyata dalam semua pekerjaan yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Edison, Anwar, & Komariyah, 2017: 180) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

1. Pemimpin, pengaruh pemimpin dapat mempengaruhi secara dominan. Sikap pemimpin kepada karyawan dapat menimbulkan perasaan suka atau tidak suka, kagum atau tidak kagum. Peran pemimpin adalah memberikan motivasi kepada bawahannya atau sebagai motivator, tujuannya adalah untuk mengubah motif atau dorongan yang ada pada diri para karyawannya yaitu dari rendahnya motivasi kerja menjadi meningkatnya motivasi dalam bekerja.
2. Budaya organisasi, selain pemimpin budaya organisasi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja, dimana budaya organisasi yang kuat menciptakan suasana atau lingkungan kerja yang nyaman. Bahkan budaya organisasi dapat mempengaruhi cara para karyawan bertindak. Ini menunjukkan bahwa mereka yang bekerja dengan budaya organisasi yang kuat memiliki kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan dalam arti yang

positif seperti terciptanya kepuasan dalam pekerjaan, komitmen dan motivasi kerja yang lebih tinggi.

3. Kompensasi, motivasi kerja memiliki hubungan dengan kompensasi sebab kompensasi yang terpenuhi akan menimbulkan motivasi kerja dari dalam diri.
4. Kompetensi, kompetensi juga memiliki korelasi dengan motivasi kerja. Seseorang tidak memenuhi kompetensi untuk mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya pekerjaan tersebut akan menimbulkan tekanan sehingga menyebabkan kurangnya termotivasi dalam melakukan pekerjaan tersebut.

#### **2.1.3.4 Indikator-Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Kasmir, 2018: 112) indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. *Achievement Motivation*

Suatu sugesti yang dimiliki seseorang yang berhubungan bagaimana melaksanakan sesuatu untuk mengejar dan mencapai tujuan dengan lebih baik, lebih cepat dan lebih efektif sebagai usaha untuk mencapai sukses. Seseorang dengan motivasi berprestasi antara lain siap menerima resiko yang relatif tinggi, rasa keinginan untuk untuk mendapatkan *respons* mengenai hasil kerja yang telah dilakukannya dan keinginan mendapatkan tanggung jawab solusi masalah.

2. *Affiliation Motivation*

Motivasi akan afiliasi merupakan motivasi yang timbul atas dorongan akan kebutuhan untuk bersosialisasi, berhubungan sosial antar pribadi dengan cara ramah dan akrab serta bekerjasama dengan orang lain. Seseorang yang memiliki afiliasi yang tinggi pada umumnya berhasil dalam melakukan pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

### 3. *Power Motivation*

Motivasi akan kekuasaan merupakan dorongan akan kebutuhan untuk membuat orang lain bertingkah laku di mana orang tersebut tanpa dipaksa tidak akan bertindak demikian atau suatu bentuk ekspresi dari seseorang untuk mempengaruhi orang-orang di sekitarnya. Karyawan dengan motivasi seperti ini berpengaruh terhadap lingkungannya, motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

#### **2.1.4 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Lestari, 2018) kinerja karyawan adalah sikap nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai kemampuan kerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut (Patras, Hidayat, Lian, Fitria, & Apriana, 2019: 79) kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai selama periode tertentu menurut ukuran yang berlaku misalnya standar, target atau sasaran yang telah disepakati secara bersama sama.

Menurut (Rathnayaka & Madhuhansi, 2018: 8) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut

(Lolowang, Troena, Djazuli, & Aisjah, 2019: 273) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan untuk mendukung keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Menurut (MN & Suryaman, 2018: 75) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai secara persorangan maupun berkelompok dengan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya dalam periode tertentu.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan dan ketrampilan serta kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan dan diberikan kepada perusahaan dengan tujuan memenuhi visi dan misi dari perusahaan tersebut.

#### **2.1.4.1 Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan**

Menurut (MN & Suryaman, 2018: 75) terdapat 6 dimensi untuk menilai kerja yakni:

1. Kualitas yaitu menjelaskan mengenai jumlah kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang berkualitas yang dihasilkan.
3. Waktu kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan serta waktu kerja yang efektif atau waktu kerja yang hilang.
4. Biaya penekanan yaitu biaya yang sudah dibuat anggaran oleh perusahaan berfungsi sebagai referensi untuk tidak melebihi yang dianggarkan.

5. Pengawasan yaitu dengan pengawasan karyawan tersebut akan merasa lebih bertanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang mereka lakukan dan dalam hal penyimpangan pengawasan berfungsi membuat lebih efektif untuk melakukan koreksi.
6. Kerja sama yaitu pekerjaan yang dilakukan dengan orang lain dan menyelesaikan pekerjaan secara bersama sama.

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

Menurut (Riniwati, 2016: 193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan mempengaruhi secara langsung terhadap proses pengerjaan.
3. Rancangan kerja yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan di perusahaan.
4. Kepribadian yaitu karakter seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan baik dari dalam maupun luar diri untuk melakukan suatu pekerjaan.
6. Kepemimpinan yaitu perilaku yang dapat mempengaruhi orang lain untuk melakukan pekerjaan dan bertanggung jawab atas pekerjaan tersebut.

7. Gaya kepemimpinan yaitu cara seseorang bagaimana mengatur orang lain atau para bawahannya untuk bertindak melakukan pekerjaan.
8. Budaya organisasi yaitu hal-hal yang sudah terbiasa dilakukan dalam perusahaan yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
9. Kepuasan kerja yaitu suatu emosi yang timbul dari dalam diri dalam bentuk dan gembira setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja yaitu suasana atau kondisi yang berada di sekitar karyawan dalam menunjang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.
11. Loyalitas yaitu kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat di mana karyawan tersebut bekerja.
12. Komitmen yaitu sikap setia serta tanggung jawab dan kepatuhan seorang karyawan terhadap peraturan di dalam perusahaan dan bersikap tegas dalam melakukan peraturan tersebut.
13. Displin kerja yaitu tingkah laku atau sikap seorang karyawan yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan perusahaan.

#### **2.1.4.3 Indikator- Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Lolowang., 2019: 273) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas dan Kualitas pekerjaan, dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar kerja dan pekerjaan tersebut mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan.

2. Kegigihan dan Ketahanan kerja, dimensi ini menunjukkan semangat pantang menyerah karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan kemampuannya dalam melakukan pekerjaan tersebut.
3. Displin/Kehadiran, pada dimensi ini menunjukkan kehadiran karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan ketaataan mengikuti setiap peraturan dalam perusahaan.
4. Kerja Tim, kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.
5. Kesadaran Pada Keselamatan Kerja, kesadaran karyawan dalam melakukan pekerjaan dapat dinilai dari perilaku mengikuti standar operasional pekerjaan yang telah ditentukan atau sikap kerja yang aman dan tindakan pemeliharaan tempat kerja.
6. Tanggung Jawab Pekerjaan, dimensi ini menunjukkan bagaimana seorang karyawan yang memiliki kesadaran dan keinginan sendiri untuk menanggung dan memikul sebuah kewajiban, dimana ketika karyawan telah menerima kewajiban tersebut apapun hasilnya baik atau buruk karyawan mampu untuk menerima resiko dampak dari hasil tersebut.
7. Inisiatif, kinerja dapat diukur melalui inisiatif dalam bekerja. karyawan yang bekerja yang memiliki inovasi, kreatif dalam menangani masalah-masalah dalam pekerjaan dan memiliki karakter yang positif dalam menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu sangat penting sebagai dasar dalam rangka menyusun skripsi ini. Kesimpulan dari hasil penelitian terdahulu yang dikemukakan akan memberikan penguat terhadap kajian teoritis sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Anggreni et al., 2018) dengan judul *The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Efnita, 2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Heruwanto *et al.*, 2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menemukan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Manikottama & Hubeis, 2019) dengan judul

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan hasil penelitian menemukan motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Miftahul *et al.*, 2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kaya Energi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Seta, 2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV ENIGMA. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linear berganda dengan hasil penelitian kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan Judul *Effect of Leadership, Training and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables at PT Graha Resik*. Teknik analisis yang digunakan analisis jalur dengan perangkat lunak SPSS 21 dengan hasil penelitian kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan

terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Utami, 2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pati Sari Di Aceh Tamiang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan hasil penelitian lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Lolowang et al., 2019) dengan judul *The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)* dengan teknik analisis yang digunakan adalah *Partial least Square (PLS)* dengan hasil penelitian kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan (Putu et al., 2019) dengan judul *The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar* dengan teknik analisis *Partial least Square (PLS)* dengan hasil penelitian motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 2.1** Penelitian terlebih dahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Anggreni <i>et al.</i> , 2018)	<i>The Effect of Leadership and Work Environment on Employee Performance Through Mediation of Work Spirit at Prama Sanur Beach Hotel.</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	(Efnita, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sumatera Barat.	Analisis regresi berganda	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	(Heruwanto <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Taro Paloma Bogor.	Analisis regresi berganda	Variabel motivasi kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4	(Manikottama & Hubeis, 2019)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Satu Visi Edukasi.	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Motivasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

5	(Miftahul <i>et al.</i> , 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indo Kaya Energi.	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6	(Seta, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV ENIGMA.	Analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	(Siagian, 2018)	<i>Effect of Leadership, Training and Human Resources Competency to Employee Performance Through Motivation as Intervening Variables at PT Graha Resik.</i>	Analisis jalur dengan perangkat lunak SPSS 21	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8	(Utami, 2019)	Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang.	Analisis regresi linier berganda	Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

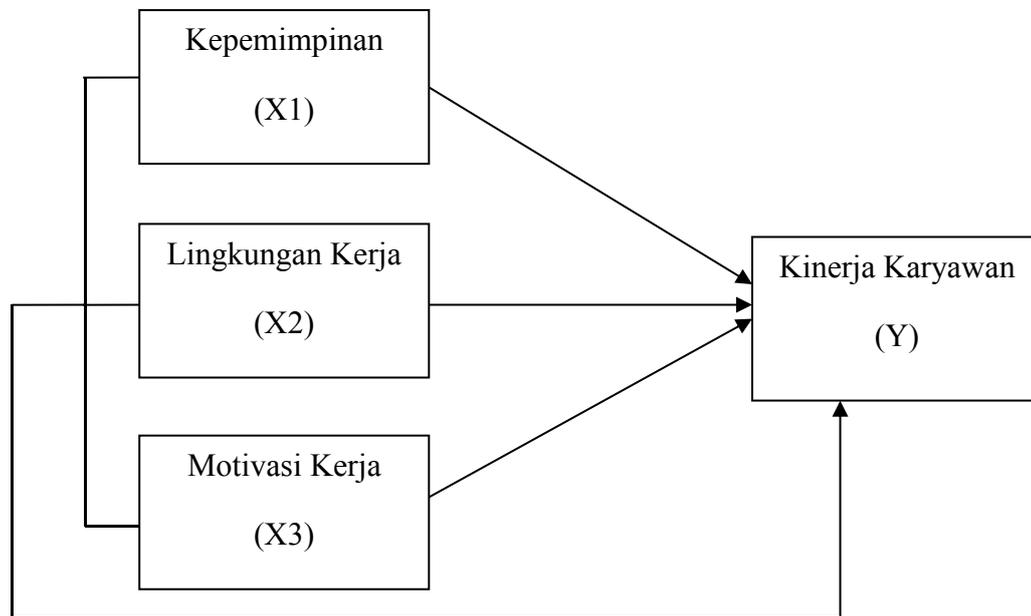
**Tabel 2.1 Lanjutan**

9	(Lolowang et al., 2019)	<i>The effect of leadership and organizational culture on employee performance that is educated by motivation (study on the implementation empowerment programs in Jayapura city)</i>	<i>Partial least Square (PLS)</i>	Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10	(Putu et al., 2019)	<i>The Effect of Motivation and Physical Work Environment towards Work Satisfaction and Performance of Employees in Non Medical Support Section of Wangaya Public Hospital Denpasar</i>	<i>Partial least Square (PLS)</i>	Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : Peneliti, 2019

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Lolowang et al., 2019: 270) kerangka pemikiran yaitu penjelasan dugaan sementara antara hubungan variabel *independent*/bebas terhadap variabel *dependent*/terikat dalam bentuk gambar pada suatu penelitian. Berdasarkan pada permasalahan pada latar belakang penelitian ini maka kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 2.1 yaitu:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran

## 2.4 Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 44) hipotesis yaitu penjelasan dugaan sementara berdasarkan permasalahan pada penelitian dan memperkirakan antara hubungan-hubungan variabel *independebt*/bebas terhadap variabel *dependent*/terikat. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi.

H4 : Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut (Sanusi, 2017: 13) desain penelitian adalah menggambarkan secara singkat tentang metode penelitian yang digunakan, gambaran tentang hubungan antar variabel serta besaran populasi dan sampel, kemudian teknik sampel yang dipilih, bagaimana cara mengumpulkan data dan alat analisis data yang digunakan. Desain penelitian juga dapat diartikan sebagai rencana dan struktur penelitian yang digunakan untuk memperoleh bukti-bukti empiris dalam menjawab pertanyaan penelitian. Jenis desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Hubungan yang digunakan adalah hubungan kausal, hubungan yang bersifat sebab- akibat.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Menurut (Saragih & Simarmata, 2018: 133) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, penelitian ilmiah yang menggunakan angka-angka statistik dalam melakukan analisis dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Operasional Variabel**

Menurut (Hikmawati, 2017: 16) variabel penelitian adalah segala sesuatu suatu atribut atau sifat yang sedang dipelajari yang mempunyai variasi tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulan. Variabel dalam penelitian terdiri dari 4 variabel, yaitu 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat.

### 3.2.1 Variabel Independen

Menurut (Sugiyono, 2018: 41) variabel *independent* sering dikatakan sebagai variabel bebas yang dapat mempengaruhi variabel *dependent* atau variabel terikat. Pada penelitian sebagai variabel independen adalah kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi kerja(X3).

### 3.2.2 Variabel Dependen

Menurut (Sugiyono, 2018: 41) variabel *dependent* sering dikatakan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi. Dikatakan sebagai variabel terikat disebabkan variabel ini dipengaruhi oleh variabel bebas/variabel *independent*. Pada penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Secara keseluruhan variabel, pengertian variabel, indikator variabel dan skala pengukuran data akan dilampirkan pada tabel 3.1

**Tabel 3.1** Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kecakapan seseorang untuk dapat mempengaruhi para anggotanya sehingga mereka dengan segala	1. Memiliki strategi yang jelas 2. Kepedulian terhadap anggota dan lingkungan	<i>Likert</i>

**Tabel 3.1** Lanjutan

	kesungguhan berusaha untuk mencapai tujuan dalam organisasi yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Merangsang anggota untuk membekali diri dengan pengetahuan</li> <li>4. Menjaga kekompakan tim</li> <li>5. Menghargai perbedaan pendapat para anggota</li> <li>6. Menghormati perbedaan keyakinan</li> </ol>	
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan seluruh baik itu benda ataupun orang-orang di sekitar karyawan dimana mampu berpengaruh terhadap seseorang yang melaksanakan pekerjaannya baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pencahayaan di ruang kerja</li> <li>2. Ruangan bekerja diperlengkapi dengan pendingin ruangan dan memiliki sirkulasi udara yang baik</li> <li>3. Tidak ada kebisingan di tempat kerja</li> <li>4. Dipandu oleh atasan terkait dengan pekerjaan.</li> <li>5. Warna pada dinding bangunan</li> <li>6. Tidak ada masalah komunikasi dengan rekan kerja dan suasana kekeluargaan di lingkungan</li> </ol>	<i>Likert</i>

**Tabel 3.1** Lanjutan

		kerja serta adanya kerja sama yang baik dengan rekan kerja	
Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan didalam perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Achievement motivation</i></li> <li>2. <i>Affiliation motivation</i></li> <li>3. <i>Power Motivation</i></li> </ol>	<i>Likert</i>
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil dari kemampuan dan ketrampilan serta kerja keras yang telah dilakukan oleh karyawan dan diberikan kepada perusahaan dengan tujuan memenuhi visi dan misi dari perusahaan tersebut	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas dan kualitas pekerjaan</li> <li>2. Kegigihan dan ketahanan kerja</li> <li>3. Displin/kehadiran</li> <li>4. Kerja tim</li> <li>5. Kesadaran pada keselamatan kerja</li> <li>6. Tanggung jawab pekerjaan</li> <li>7. Inisiatif</li> </ol>	<i>Likert</i>

Sumber: Peneliti, 2019

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 101) populasi adalah area yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karekteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berdasarkan data yang diberikan *human resources departement* (HRD) PT

Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM yaitu jumlah karyawan bagian produksi yang langsung bekerja memproduksi barang sebanyak 543 karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Menurut (Syamsuri & Siregar, 2018: 101) sampel merupakan bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan telah ditentukan oleh peneliti. Pada penelitian ini jumlah populasi karyawan pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM bagian produksi sebanyak 543 karyawan, maka peneliti menentukan jumlah sampel dengan teknik pengambilan sampel berdasarkan *probability sampling*, dengan teknik *simple random sampling* yaitu memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Maka besaran sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus slovin menurut (Syamsuri & Siregar, 2018:101) rumus slovin adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.1** Rumus Slovin

**Sumber:** (Syamsuri & Siregar, 2018)

Keterangan:

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Ukuran populasi

$e$  = Batas toleransi kesalahan

Maka jumlah sampel digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{543}{1 + 543(0,05)^2}$$

$$= 230$$

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin maka diperoleh sampel penelitian sebanyak 230 responden.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Teknik Pengumpulan Data**

Menurut (Sugiyono, 2018: 80) teknik pengumpulan data adalah langkah awal dalam penelitian, jika ingin meneliti sebuah masalah terlebih dahulu seorang peneliti harus mengetahui indikator masalah tersebut. Tujuan utama penelitian adalah untuk mendapatkan data melalui indikator-indikator masalah tersebut. Pengumpulan data dalam penelitian dapat menggunakan data primer dan data sekunder.

##### **1. Data Primer**

Menurut (Sanusi, 2017: 105) data primer adalah data yang pertama kali dikumpulkan oleh peneliti, data yang langsung diterima oleh pengumpul data. Teknik pengumpulan data melalui data primer adalah wawancara, kuesioner dan pengamatan.

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan baik pertanyaan dan pernyataan kepada responden dalam bentuk lisan maupun tulisan.

## 2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat daftar pertanyaan maupun pernyataan yang disusun secara cermat terlebih dahulu kepada responden untuk dijawab. Kuesioner tidak memerlukan kehadiran peneliti, karena kuesioner dapat diberikan kepada responden melalui internet atau kuesioner online.

## 3. Pengamatan

Pengamatan merupakan cara pengambilan data berdasarkan metode peulisan sikap subjek, objek atau peristiwa yang sistematis dengan tidak pertanyaan atau pernyataan baik dengan komunikasi dengan individu yang akan diteliti

## 2. Data sekunder

Menurut (Sanusi, 2017: 104) data sekunder merupakan data yang telah ada dan telah terkumpul oleh orang lain. Data yang secara langsung tidak memberikan informasi kepada pengumpul data, seperti dokumen.

Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer dengan alat bantu kuesioner, dimana penulis merumuskan pernyataan untuk mengetahui hubungan di antara variabel.

### **3.4.2 Alat Pengumpulan Data**

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan jawab dari para responden. Peneliti akan memberikan kuesioner kepada karyawan bagian produksi yang

bekerja langsung memproduksi barang (operator) pada PT Schneider Electric Manufacturing Batam Lot PEM di kota Batam.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Menurut (Sanusi, 2017: 57) skala *likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden yang menyatakan setuju atau tidak setuju dalam merespon pernyataan berhubungan dengan indikator-indikator variabel yang sedang diukur.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka menurut (MN & Suryaman, 2018:77) jawaban itu dapat diberi skor:

1. SS = Sangat setuju diberi skro 5
2. S = Setuju diberi skor 4
3. KS = Kurang Setuju skor 3
4. TS = Tidak setuju diberi skor 2
5. STS = Sangat tidak setuju diberi skor 1

### **3.5 Metode Analisis Data**

Menurut (Sanusi, 2017: 115) analisis data merupakan kegiatan menganalisis data setelah data dari seluruh responden terkumpul. Data yang telah dikumpulkan tersebut ditentukan berdasarkan variabel dan jenis responden. Mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyediakan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Teknik analisis penelitian kuantitatif terdapat 2 macam statistik yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif.

### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut (Sanusi, 2017: 115) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bertujuan untuk membuat kesimpulan yang berlaku generalisasi. Statistik deskriptif yang termasuk penyajian data dengan tabel, grafik, diagram lingkaran, piktogram, perhitungan modus, median, mean, persentase dan standar deviasi.

Analisis ini digunakan dengan cara menyusun tabel frekuensi distribusi apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel penelitian termasuk dalam kategori sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk mengetahui rentang skala untuk skor terendah dan tertinggi dihitung berdasarkan rata-rata skor jawaban dari responden. Menurut (Sugiyono, 2012: 95) skor dapat dihitung sebagai berikut:

Jumlah skor ideal (kriterium) untuk seluruh item dikali total sampel =  $5 \times 230 = 1150$ , jadi 1150 adalah angka tertinggi sebagai jawaban sangat setuju. Rentang skala dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2

**Tabel 3.2** Rentang Skala

No	Rentang Skala	Kriteria
1	0-230	Sangat Tidak Setuju
2	231-460	Tidak Setuju
3	461-690	Kurang Setuju
4	691-920	Setuju
5	921-1150	Sangat Setuju

**Sumber :** Peneliti, 2019

Berdasarkan rentang skala dalam penelitian diketahui skor yang paling tinggi adalah 921-1150 dinyatakan sangat setuju, jika hasil skor rata-rata diperoleh nilai 691-920 termasuk ke dalam kategori setuju, kemudian jika diperoleh nilai 461-690 termasuk ke dalam kategori kurang setuju, untuk nilai 231-460 termasuk kategori tidak setuju dan skor yang terendah adalah 0-230, jika hasil nilai diperoleh dari angka 0-231 termasuk ke dalam kategori sangat tidak setuju.

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas merupakan suatu ukuran untuk menentukan apakah suatu instrument yang digunakan layak atau tidak. Oleh sebab itu uji validitas digunakan sebagai alat ukur yang dapat menghitung dengan tepat sesuai dengan instrumen yang digunakan dalam penelitian. Menurut (Sugiyono, 2018: 130) rumus untuk mencari nilai korelasi adalah korelasi *person product moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

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

**Rumus 3.2** Rumus Validitas (*Person Product Moment*)

**Sumber:** (Sugiyono, 2018)

#### Keterangan

- r = Koefisien korelasi  
 X = Skor butir  
 Y = Skor butir total  
 N = Jumlah sampel (responden)

Pengujian pada uji validitas data dalam penelitian ini menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah jika nilai r hitung yang diperoleh > dari r tabel maka dapat dikatakan instrument dalam penelitian ini layak digunakan, sebaliknya jika r hitung yang diperoleh < dari r tabel maka dapat dikatakan instrument dalam penelitian ini tidak valid.

#### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Wibisono, Nurhatsiyah, & Gustiawan, 2018: 252) uji realibilitas dilakukan untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama sama terhadap seluruh butir pertanyaan, jika nilai *alpha cronbach* dikategorikan > 0,60 maka dianggap reliabel.

Menurut (Sugiyono, 2018: 132) pengujian realibilitas dengan teknik *alpha cronbach* dilakukan untuk jenis data interval/essay. Rumus koefisien realibilitas *alfa ronbach* yang dirumuskan sebagai berikut

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

**Rumus 3.3** Realibilitas  
(*cronbach's alfa*)

Keterangan:

r = koefisien *reliability instrument (cronbach's alfa)*.

$K$  = banyaknya butir pertanyaan.

$\Sigma\sigma^2b$  = total varian butir.

$\sigma^2t$  = total varian

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Widodo, 2017: 110) uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi residual apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas ini menggunakan uji kolmogorov-smirnov (K-S). Menurut (Adiyasa & Windayanti, 2019: 27) penerapan pengujian pada uji kolmogorov-smirnov (K-S) adalah sebagai berikut:

1. Jika diperoleh nilai tes statistik dibawah 0,05 berarti data yang akan diuji mempunyai perbedaan yang signifikan dengan data normal, berarti data tersebut tidak berdistribusi normal.
2. Jika diperoleh nilai tes statistik diatas 0,05 maka tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal, sehingga model mempunyai residual berdistribusi normal.

Selain kolmogorov-smirnov (K-S), uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang digambarkan dalam bentuk lonceng, *bell-shaped curve* dan grafik *probabilty plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Menurut (Lestari, 2018:101) jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal.

### 3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Menurut (Widodo, 2017: 115) multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh multikolinearitas di antaranya dapat dilakukan dengan cara mengetahui efek ko-linieritas. Menurut (Lestari, 2018: 102) model regresi pada uji multikolinearitas seharusnya tidak terjadi diantara variabel independen/bebas.

Dampak multiko dapat diketahui jika diantara variabel bebas terdapat korelasi yang kuat atau mendekati sempurna atau nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih < dari 10. Variabel bebas yang mempunyai nilai toleransi kurang dari 10% maka tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90%, sebaliknya apabila nilai toleransi lebih dari 10% maka terdapat korelasi antar variabel bebas.

### 3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Widodo, 2017: 114) uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji terjadinya *variance* residual suatu periode penelitian ke penelitian yang lain. Jika *variance* dari residual satu penelitian ke penelitian yang lain tetap, maka dapat dikatakan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara melihat adanya gejala heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glesjer. Menurut (Adiyasa & Windayanti, 2019:28) uji glesjer yaitu dengan meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi antara nilai absolut residual dengan variabel independen di atas tingkat signifikan lebih besar 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Menurut

(Ekasari & Nurhasanah, 2017: 345) model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Sanusi, 2017: 134) regresi linear berganda merupakan perluasan dari regresi linear berganda serdehana, yang menambah jumlah pada variabel bebas yang sebelumnya terdapat hanya 1 variabel bebas menjadi 2 atau lebih variabel bebas. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat pada suatu penelitian. Regresi linear berganda dinyatakan dalam persamaan matematika adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2017)

Keterangan :

- Y = variabel dependen
- X1 & X2 = variabel independen
- a = konstanta
- b1 & b2 = koefisien regresi
- e = variabel pengganggu

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

Menurut (Sanusi, 2017: 136) koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) disebut juga sebagai koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang

hampir sama dengan koefisien  $r^2$ . Analisis koefisien pada model regresi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independet*/bebas mempengaruhi variabel *dependent*/terikat. Nilai R adalah nilai koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2017: 144) tujuan dari uji hipotesis adalah untuk mengetahui signifikan koefisien regresi linear berganda secara parsial yang berhubungan dengan pernyataan hipotesis penelitian. Pernyataan hipotesis terdiri dari hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dua metode untuk menguji hipotesis yaitu uji T dan uji F.

#### 3.5.5.1 Uji T

Menurut (Utami, 2019: 201) uji T digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Rumus Uji T sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad \text{Rumus 3.5 Uji T}$$

**Sumber:** (Sugiyono, 2015)

Ketrangan:

t = nilai  $t_{hitung}$  yang akan dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

r = korelasi parsial yang ditemukan.

n = jumlah sampel.

Menurut (Sugiyono, 2015: 244) ketentuan untuk Uji T sebagai berikut:

Dalam uji hipotesis jika hasil nilai sig yang diperoleh  $> 0,05$  maka dapat dikatakan ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat sebaliknya jika hasil sig yang diperoleh  $< 0,05$  maka dapat dikatakan tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.5.5.2 Uji F

Menurut (Utami, 2019: 201) uji F digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara simultan.

Rumus untuk mencari  $f_{hitung}$  sebagai berikut:

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

**Rumus 3.6 Uji F**

**Sumber:** (Sanusi, 2017)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Menurut (Sanusi, 2017: 138) ketentuan untuk uji f adalah sebagai berikut:

Jika hasil yang diperoleh  $f$  hitung  $>$  dari  $f$  tabel dengan taraf sig 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan dapat mempengaruhi variabel terikat, sebaliknya jika hasil yang diperoleh  $f$  hitung  $<$  dari  $f$  tabel dengan taraf sig 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas secara simultan tidak dapat mempengaruhi variabel terikat.

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

#### **3.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Schneider Electric Manufacturing Batam di Lot PEM 204 Kawasan Muka Kuning Batam Industrial Park Kota Batam.

#### **3.6.2 Jadwal Penelitian**

Jadwal penelitian ini dilakukan lebih kurang selama lima bulan mulai dari september 2019 sampai bulan februari 2020 hingga berakhirnya tugas dalam penulisan skripsi ini. Jadwal penelitian dapat dilihat menggunakan tabel sebagai berikut:

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

Kegiatan	Tahun, Bulan dan Pertemuan Ke													
	2019										2020			
	Sep	Okt				Nov		Des			Jan			Feb
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Pengajuan Judul	■	■	■	■	■									
Studi Pustaka				■	■	■	■							
Metodologi Penelitian				■	■	■	■							
Penyusunan Kuesioner							■							
Penyebaran Kuesioner								■	■	■	■			
Pengolahan Data											■	■		
Kesimpulan													■	
Penyelesaian Skripsi														■

**Sumber:** Peneliti, 2020