

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI



**Oleh:
Elwan
150910100**

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Elwan
150910100**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Elwan
NPM/NIP : 150910100
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD”

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 di dalam 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, 06 Agustus 2019

Materai 6000

Elwan
150910100

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT KARYASINDO SAMUDRA BIRU SHIPYARD**

SKRIPSI

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

**Oleh:
Elwan
150910100**

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

Batam, 06 Agustus 2019

**Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Pada masa sekarang didalam organisasi sumber daya manusia menjadi bagian terdepan dalam menjalankan tujuan utama dari sebuah bisnis. Atas dasar hal tersebut tentunya dalam mengelola sumber daya manusia merupakan perihal yang utama. Sumber daya manusia berkualitas tentu dasarnya diharapkan sekali mampu mencapai kinerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru. Jumlah sampel sebanyak 147 orang dan yang menjadi responden adalah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru. Metode yang digunakan kuantitatif kausalitas dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa motivasi berpengaruh positif sebesar 5.754 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1.655 dan signifikan dengan nilai sig t sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif sebesar 4.582 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1.655 dan signifikan dengan nilai sig t sebesar 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05. Kemudian secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $268.546 > F$ tabel 3.06 terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru. Simpulan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan, kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karyasindo Samudra Biru.

Kata kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

At present in the human resources organization becomes a leading part in carrying out the main objectives of a business. The aim of the study was to determine the effect of motivation and work environment on employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru. The total sample is 147 people and the respondents are employees of PT Karyasindo Samudra Biru. The method used is quantitative causality with multiple linear regression analysis. The results showed that motivation had a positive effect of 5,754 greater than t table 1,655 and was significant with a sig t value of 0,000 smaller than alpha 0.05. While the work environment has a positive effect of 4.582 greater than t table 1.655 and significant with a sig t value of 0.000 smaller than alpha 0.05. Then simultaneously motivation and work environment have a significant effect of 0.000 <0.05 and the calculated F value of 268.546 > F table 3.06 on employee performance at PT Karyasindo Samudra Biru. Conclusion, motivation has a positive and significant effect, then the work environment has a positive and significant effect and simultaneously motivation and work environment have a significant effect on the performance of employees of PT Karyasindo Samudra Biru.

Keywords: *Motivation, Work Environment, Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Kuasa yang telah melimpahkan berkat, kasih dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik sebagai syarat untuk tugas akhir strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari sempurna dan tidak akan terwujud tanpa bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima secara profesional. Melalui ini, 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 Rizki Tri Anugrah Bakti, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas Putera Batam;
4. Bapak Dr. Hendri Herman, S.E., M.Si., selaku pembimbing yang telah mengarahkan penulis dengan baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Univeristas Putera Batam yang selama ini telah memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis;
6. Orang tua dan keluarga yang selalu berdoa, memberi nasehat dan dukungan kepada penulis;
7. Seluruh karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang telah membantu dalam pengumpulan data dan kuesioner sebagai responden;
8. Teman-teman se-angkatan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah membantu dan mendukung hingga selesainya skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan kasih dan karunia-Nya. Amin.

Batam, 06 Agustus 2019

Elwan
150910100

DAFTAR ISI

| | |
|--|------------|
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| ABSTRAK..... | iii |
| ABSTRACT..... | iv |
| KATA PENGANTAR..... | v |
| DAFTAR ISI..... | vi |
| DAFTAR GAMBAR..... | ix |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR RUMUS | xi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 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 Secara Teoritis | 9 |
| 1.6.2 Secara Praktis..... | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 11 |
| 2.1.1 Motivasi..... | 11 |
| 2.1.1.1 Pengertian Motivasi | 11 |
| 2.1.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi..... | 12 |
| 2.1.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi..... | 12 |
| 2.1.1.4 Bentuk Motivasi | 13 |
| 2.1.1.6 Indikator Motivasi..... | 14 |
| 2.1.2 Lingkungan Kerja | 15 |
| 2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja | 15 |
| 2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja..... | 15 |
| 2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja | 20 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan | 21 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan..... | 21 |
| 2.1.3.2 Penilaian Kinerja..... | 21 |
| 2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 22 |
| 2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan | 23 |
| 2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan | 24 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 25 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran..... | 28 |
| 2.3.1 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan | 28 |
| 2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan..... | 28 |
| 2.4 Hipotesis | 29 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 30 |
| 3.1 Desain Penelitian..... | 30 |

| | | |
|---|---|-----------|
| 3.2 | Operasional Variabel..... | 30 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 32 |
| 3.3.1 | Populasi | 32 |
| 3.3.2 | Sampel | 33 |
| 3.4 | Teknik dan Alat Pengumpulan Data | 33 |
| 3.4.1 | Teknik pengumpulan data | 33 |
| 3.5 | Metode Analisis Data | 34 |
| 3.5.1 | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 35 |
| 3.5.2 | Uji Asumsi Klasik | 36 |
| 3.5.3 | Uji Pengaruh | 38 |
| 3.5.3.1 | Analisis Regresi Linier Berganda | 38 |
| 3.5.3.2 | Analisis Koefisien Determinasi (R^2) | 38 |
| 3.5.3.3 | Uji T | 39 |
| 3.5.3.4 | Uji F..... | 40 |
| 3.6 | Lokasi Dan Jadwal Penelitian..... | 42 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 43 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 43 |
| 4.1.1 | Profil Responden..... | 43 |
| 4.1.1.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 43 |
| 4.1.1.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Usia | 43 |
| 4.1.1.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| 4.1.1.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan..... | 45 |
| 4.1.2 | Analisis Deskriptif | 45 |
| 4.1.2.1 | Variabel Motivasi (X_1) | 46 |
| 4.1.2.2 | Variabel Lingkungan Kerja (X_2)..... | 47 |
| 4.1.2.3 | Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 47 |
| 4.1.3 | Hasil Uji Kualitas Instrumen | 48 |
| 4.1.3.1 | Hasil Uji Validitas..... | 48 |
| 4.1.3.2 | Hasil Uji Reabilitas | 50 |
| 4.1.4 | Hasil Uji Asumsi..... | 51 |
| 4.1.4.1 | Uji Normalitas..... | 51 |
| 4.1.4.2 | Uji Kolmogorov-Smirnov | 52 |
| 4.1.4.3 | Uji Multikolinearitas | 53 |
| 4.1.4.4 | Uji Heteroskedastisitas | 54 |
| 4.1.5 | Uji Pengaruh | 55 |
| 4.1.5.1 | Analisis Regresi Berganda..... | 55 |
| 4.1.5.2 | Analisis Determinasi (R^2)..... | 56 |
| 4.1.6 | Pengujian Hipotesis..... | 57 |
| 4.1.6.1 | Uji T (Uji Parsial) | 57 |
| 4.1.6.2 | Uji F (Uji Simultan) | 58 |
| 4.2 | Pembahasan | 59 |
| 4.2.1 | Analisis Deskriptif | 59 |
| 4.2.1.1 | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan..... | 59 |
| 4.2.1.2 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 60 |
| 4.2.1.3 | Motivasi dan Lingkungan Kerja secara Simultan Berpengaruh | 60 |
| | Terhadap Kinerja Karyawan..... | 60 |

| | |
|--------------------------------------|-----------|
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 62 |
| 5.1 Simpulan..... | 62 |
| 5.2 Saran..... | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 64 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 29 |
| Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)..... | 54 |
| Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot) | 55 |
| Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot)..... | 55 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Per 31 Maret 2019..... | 3 |
| Tabel 1.2 Data Kapal <i>Finish</i> 2018 | 4 |
| Tabel 1.2 Data Kehadiran dan Berakhir Kerja Karyawan PT Karyasindo..... | 5 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu | 27 |
| Tabel 3.1 Definisi Operasional | 31 |
| Tabel 3.2 Jadwal penelitian | 43 |
| Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 44 |
| Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia..... | 44 |
| Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja | 44 |
| Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan | 45 |
| Tabel 4.5 Statistik Deskriptif | 45 |
| Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi | 46 |
| Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja.... | 47 |
| Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Kinerja Karyawan..... | 48 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas variabel X1 (motivasi) | 49 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas variabel X2 (lingkungan kerja)..... | 49 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas variabel Y (kinerja karyawan) | 50 |
| Tabel 4.12 Uji Reliabilitas Motivasi | 50 |
| Tabel 4.13 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja..... | 51 |
| Tabel 4.14 Uji Reliabilitas Kinerja | 51 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov | 53 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas | 53 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 55 |
| Tabel 4.18 Hasil Koefisien Regresi | 55 |
| Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R^2) | 56 |
| Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Partial (Uji T) | 57 |
| Tabel 4.21 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)..... | 58 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|---------------------------------------|----|
| Rumus 3.1 Product Moment..... | 35 |
| Rumus 3.2 Koefisien Uji T..... | 35 |
| Rumus 3.3 Koefisien Uji F..... | 41 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa sekarang didalam organisasi sumber daya manusia menjadi bagian terdepan dalam menjalankan tujuan utama dari sebuah bisnis. Atas dasar hal tersebut tentunya dalam mengelola sumber daya manusia merupakan perihal yang utama. Sumber daya manusia berkualitas tentu pada dasarnya diharapkan sekali mampu mencapai sebuah kinerja yang baik sehingga memberikan dampak yang cukup positif bagi sebuah perusahaan.pengembangan sumber daya harus terus dilaksanakan karena hal tersebut menjadi modal utama dari konsep human capital. Membangun sumber daya manusia yang berintegritas juga menjadi hal pokok yang harus diperhatikan oleh manajemen. Kunci keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai keberhasilan tidak luput dari kejelian dan keefektifan manajemen dalam melihat peluang budidaya sumber daya manusia.

Organisasi harus memiliki perencanaan strategis agar tujuan perusahaan tercapai, namun pada saat implementasi dilapangan kadang atau bisa jadi perjalanannya tidak seirama dengan prosedur yang dibuat oleh perusahaan. Berbagai persoalan yang harus dihadapi oleh manajemen dalam mewujudkan cita-cita organisasi. Bukan hanya sebatas persoalan material kerja dan wilayah kerja saja, melainkan persoalan timbul dari karyawan yang menjalankan operasional atau produksi harian perusahaan. Paling utama sekali perusahaan yang memiliki karyawan perlu diberikan pengetahuan dan keterampilan sehingga pencapaian

kinerja menjadi lebih baik. Dengan adanya karyawan disebuah perusahaan yang melakukan kegiatan operasional setiap harinya juga bisa mendatangkan persoalan lain. Berkurangnya semangat dalam bekerja karena minimnya motivasi yang diberikan, lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga terjadi perlawanan-perlawanan yang sifatnya negative dari karyawan. Maka dari itu manajemen harus fokus kepada apa yang dibutuhkan karyawan sehingga gejala yang kemungkinan bisa terjadi dapat diminimalisir.

PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard adalah perusahaan yang bergerak dibidang perkapalan dan berlokasi di Jl. Kav. Sagulung Baru, Kampung Becek Sei Lekop, Batu Aji – Batam. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard didirikan pada tanggal 08 Maret 2005, dengan akte pendirian No.17, Notaris Anly Cenggana, berdomisili di Batam. Memperhatikan kesempatan untuk melaksanakan pembangunan yang sesuai dengan pengembangan yang ada di Pulau Batam pada umumnya, maka dipandang perlu perusahaan ini hadir untuk memberikan dukungan pelayanan serta mempersiapkan tenaga kerja yang terampil dan ahli di bidang maritime dan ikut berpartisipasi dalam rangka menciptakan produk serta alat transportasi guna mencapai pemerataan barang dan jasa. Selain itu PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard juga ikut memberikan kesempatan kerja serta berupaya menciptakan peningkatan sumberdaya manusia pada jajaran yang berorientasi pada kualitas, efisiensi, ekonomi, tepat guna, dedikasi dan loyalitas yang tinggi. Semenjak perusahaan ini mulai beroperasi dan sampai pada saat ini, kami selalu berusaha untuk mengembangkan hasil produksi

dan mutu, dan ini merupakan sasaran / target yang harus dicapai. Adapun data jumlah karyawan dipaparkan pada tabel berikut

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Per 31 Maret 2019

| No | Departemen | Jenis Kelamin | | Jumlah |
|----|-------------------------------|---------------|-----------|------------|
| | | Laki-laki | Perempuan | |
| 1 | Project Manager / QHSE MR | 1 | - | 1 |
| 2 | Finance & Accounting Dept | 2 | 2 | 4 |
| 3 | Human Resource Dept | 1 | - | 1 |
| 4 | Admin & Cashier | 3 | 3 | 6 |
| 5 | Marketing & Purchasing | 2 | 1 | 3 |
| 6 | ISPS Code / PFSO | 1 | - | 1 |
| 7 | Mechanical & Electrical Dept. | 3 | - | 3 |
| 8 | Engineering & Equipment Dept. | 4 | - | 4 |
| 9 | HSE Dept. | 5 | 1 | 6 |
| 10 | Blasting / Painting Dept. | 2 | - | 2 |
| 11 | Repair / Docking Dept. | 5 | - | 5 |
| 12 | Logistic Dept. | 1 | - | 1 |
| 13 | Security | 3 | - | 3 |
| 14 | Helper | 107 | - | 107 |
| | TOTAL | 140 | 7 | 147 |

Sumber: HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard

Mengacu pada tabel 1.1 di atas, bahwa data jumlah karyawan disajikan per 31 Maret 2019 terdapat laki-laki 140 orang dan perempuan 7 orang dengan total 147 karyawan.

Motivasi berbicara tentang sebuah dorongan semangat bekerja seseorang supaya bekerja sesuai dengan kemahiran ataupun keahliannya. Dengan hadirnya motivasi nantinya diharapkan para karyawan bisa bekerja lebih giat dan semangat untuk mencapai kinerja yang berkategori baik. Perusahaan harus benar mengetahui detail kebutuhan dan detail harapan karyawannya sehingga hal tersebut nantinya akan mempermudah perusahaan dalam memutuskan penempatan kerja yang tepat bagi karyawannya.

Tabel 1.2 Data Kapal *Finish* 2018

| No | Nama Kapal | Ukuran Kapal | Jenis Kapal | Estimasi Kerja | Durasi Kerja |
|----|-------------------|-----------------------|----------------------------|----------------|--------------|
| 1 | Laut Seraya 14 | 23.5 x 7.32 x 3.2 Mtr | Tug Boat | 8 bulan | 8 bulan |
| 2 | Trans Marine 2307 | 230 x 60 x 17 FT | CPO Crude Palm Oil Barge | 7 bulan | 7 bulan |
| 3 | Daya Utama 06 | 260 x 62 x 18 FT | CPO / Crude Palm Oil Barge | 8 bulan | 10 bulan |
| 4 | Sejahtera D27 | 270 x 72 x 20 FT | CPO / Crude Palm Oil Barge | 9 bulan | 8 bulan |
| 5 | Luminor 10 | 270 x 72 x 20 FT | CPO / Crude Palm Oil Barge | 9 bulan | 9 bulan |
| 6 | Kapuas 278 | 270 x 72 x 20 FT | CPO / Crude Palm Oil Barge | 9 bulan | 11 bulan |

Sumber: HRD PT Karyasindo Samudra Biru

Dari data pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa kapal terselesaikan dengan durasi yang tidak tetap, ada yang selesai lebih cepat dan ada juga yang lambat. Tentu hal ini sebagai bukti bahwa kinerja karyawan tidak selalu sama. Semua ini menandakan terjadinya sebuah masalah yang dihadapi karyawan pada saat proses pengerjaan, baik itu terjadi di area lingkungan kerja atau dari sisi manajemen yang belum jeli dalam menghadapi situasi tersebut. Perusahaan dapat memicu semangat dengan dengan memberikan motivasi sehingga tujuan utama perusahaan dapat tercapai. PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard telah berupaya dalam memberikan motivasi kepada karyawannya. Namun tidak dipungkiri bahwa yang dilakukan belum efektif, walaupun wujud nyata motivasi yang diterapkan dengan metode pendekatan manajemen secara langsung belum juga menjadi motivasi karyawannya, berikut ini data yang telah dihimpun dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 1. 2 Data Kehadiran dan Berakhir Kerja Karyawan PT Karyasindo

| No | Bulan | Tidak Hadir | Terlambat | Sakit | Habis Kontrak | Mengundurkan Diri |
|-------|---------------|-------------|------------|-----------|---------------|-------------------|
| 1 | Oktober 2018 | 8 | 78 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | Nopember 2018 | 9 | 58 | 4 | 3 | 3 |
| 3 | Desember 2018 | 7 | 71 | 6 | 2 | 5 |
| 4 | Januari 2019 | 4 | 72 | 2 | 5 | 2 |
| 5 | Pebruari 2019 | 6 | 76 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | Maret 2019 | 6 | 82 | 3 | 5 | 5 |
| Total | | 40 | 437 | 18 | 20 | 20 |
| Total | | 7 | 73 | 3 | 3 | 3 |

Sumber: HRD PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard, 2019.

Berdasarkan data yang disajikan diatas, karyawan yang tidak hadir selama 6 bulan terakhir sebanyak 40 orang atau rata-rata 7 orang perbulan. Karyawan terlambat selama 6 bulan terakhir sebanyak 437 orang atau rata-rata 73 orang perbulan. Karyawan sakit selama 6 bulan terakhir sebanyak 18 orang atau rata-rata 3 orang perbulan. Karyawan habis kontrak selama 6 bulan terakhir sebanyak 20 orang atau rata-rata 3 orang perbulan. Karyawan menundurkan diri selama 6 bulan terakhir sebanyak 20 orang atau rata-rata 3 orang perbulan.

Mengenai kehadiran dan berakhir masa kerja karyawan di atas jika dikaji secara data, maka masalah dalam penelitian ini, yaitu: motivasi kehadiran kerja karyawan masih rendah serta keluar dan masuk karyawan baru dapat mengganggu aktivitas kerja secara umum. Kehadiran karyawan kerja dengan tepat waktu sangat diharapkan perusahaan agar setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan. Demikian pula karyawan yang bertahan lama di pekerjaannya sangat menguntungkan perusahaan, sebab karyawan lama tidak perlu dilatih dan dikenalkan mengenai proses kerja

sedangkan karyawan baru harus dilatih terlebih dahulu sebelum bekerja dan harus dikenalkan proses kerja sesuai prosedur yang berlaku. Jadi, manajemen perusahaan semestinya menerapkan disiplin yang baik dan menanamkan komitmen serta tanggung jawab kepada karyawannya dengan berbagai upaya, salah satunya menindak atau memberi sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin dan menciptakan suasana kerja nyaman agar karyawan mematuhi aturan perusahaan dengan baik sehingga tercapai tujuan perusahaan.

Penelitian mengenai motivasi kerja terdapat pada jurnal internasional dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja (studi kasus pada UTM). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian adalah tanggungjawab sebagai faktor yang signifikan dari motivasi (Ghaffari, 2017).

Lingkungan kerja juga menjelma menjadi variabel penting terhadap kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja bersifat nyaman serta penggunaan teknologi mutakhir dapat memicu karyawan bekerja lebih profesional.

Secara umum, lingkungan kerja pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard secara fisik sudah terpenuhi, seperti: gedung tempat bekerja, perlengkapan dan peralatan kerja karyawan, lahan parkir kendaraan, kebersihan, dan penerangan. Namun masih ada beberapa hal ditemukan, seperti: gedung belum ada jalur evakuasi apabila terjadi kebakaran, kebersihan lingkungan kerja kurang terjaga sehingga menimbulkan bau mengganggu kenyamanan kerja, dan penerangan pada ruangan kerja belum maksimal mengakibatkan mata perih.

Dalam hal inilah perlu ada penelitian mengenai lingkungan kerja agar hasilnya nanti dapat menjadi pertimbangan bagi manajemen perusahaan.

Harapan karyawan dan manajemen perusahaan agar motivasi kerja karyawan lebih baik dan lingkungan kerja nyaman dapat berpengaruh baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja selalu dipengaruhi banyak faktor, karenanya sudah dapat dipastikan hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan. Namun dalam praktiknya terkadang masih terdapat karyawan yang tidak mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang melaksanakan setiap pekerjaannya, biasanya berusaha untuk mencapai kinerja baik dengan beberapa tujuan, seperti untuk memperoleh kepuasan kerja, untuk memenuhi tanggung jawab yang diberikan, untuk memperoleh imbalan atau balas jasa yang lebih baik. Komitmen karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard sudah baik. Namun, masih ditemukan beberapa karyawan belum mencapai kinerja yang diharapkan manajemen perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas, Penulis tertarik untuk melanjutkan ketahap penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karyasindo Samudera Biru Shipyard”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian masalah di atas, identifikasi masalah yang peneliti dapatkan sebagai berikut.

1. Motivasi kehadiran kerja karyawan masih rendah
2. Keluar dan masuk karyawan baru dapat mengganggu aktivitas kerja secara umum
3. Gedung belum ada jalur evakuasi apabila terjadi kebakaran
4. Kebersihan lingkungan kerja kurang terjaga sehingga menimbulkan bau mengganggu kenyamanan kerja
5. Penerangan pada ruangan kerja belum maksimal mengakibatkan mata perih

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan uraian masalah pada latar belakang, peneliti menetapkan batasan masalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini menggunakan motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), kinerja karyawan (Y).
2. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

1.4 Rumusan Masalah

Pada penelitian ini permasalahan yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

3. Bagaimana pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
3. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Secara Teoritis

Pada penelitian ini yang ingin dari motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan adalah jawaban dari tujuan penelitian serta memiliki manfaat positif baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

1.6.2 Secara Praktis

- a. Bagi perusahaan nantinya diharapkan semoga penelitian ini dapat menjadi masukan atau saran pada aspek meningkatkan kinerja karyawan, terutama dalam memotivasi kerja diri dan kelompok serta lingkungan kerja yang memadai agar mendapat manfaat yang dibutuhkan perusahaan
- b. Bagi akademik nantinya bisa menjadi acuan atau referensi pada penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel yang diuraikan.

- c. Khususnya manfaat bagi peneliti adalah untuk dapat memperlebar wawasan dan sudut pandang dari rangkaian masalah yang penulis dapatkan dilapangan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunnyoto, 2012: 11). Menurut Riniwati (2016:193) motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Menurut Wijayanto (2012:147) motivasi merupakan sebuah proses yang diperhitungkan intensitasnya dan penyaluran upaya serta kegigihan seseorang untuk mencapai tujuan. Menurut Bangun (2012:312) motivasi sebagai sebuah kondisi yang mendorong seseorang agar bisa melakukan tugas dan fungsinya. Menurut Rivai (2018:837) motivasi adalah rangkaian nilai dan sikap untuk mempengaruhi seseorang dalam mencapai sebuah hal yang lebih spesifik.. Motivasi adalah tindakan yang berupaya berdasarkan kondisi dan kebutuhan secara individu(Sedarmayanti, 2011:233). Beberapa pendapat dari para ahli pakar dapat disimpulkan motivasi ialah sebuah dorongan membangkitkan semangat dalam melakukan aktifitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Motivasi

Faktor yang berpengaruh pada motivasi adalah sebagai berikut (Sunyoto, 2012:13).

1. Faktor yang pertama adalah promosi. Dengan promosi tentunya akan membuat seseorang memiliki tanggung jawab yang lebih besar, penambahan gaji dan tingkat sosial yang lebih baik
2. Faktor kedua adalah prestasi kerja. Motivasi untuk berprestasi merupakan tolok ukur pengembangan karir seseorang pada sebuah pekerjaan yang dilakukan. Dengan tidak adanya prestasi maka akan menjadi sulit bagi seseorang untuk dipertimbangkan naik jabatan
3. Faktor yang ketiga adalah pekerjaan. Untuk kesekian kalinya ditekankan dalam pengembangan karir itu terletak pada tugas dan tanggung jawab yang diemban
4. Faktor yang keempat adalah pemberian motivasi melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasi, pengakuan atas keahlian sesuatu yang wajar.
5. Faktor yang kelima adalah tanggung jawab. Timbale balik dari kompesasi yang diterima adalah tanggung jawab yang diemban karyawan dari perusahaan.
6. Faktor yang keenam yaitu keberhasilan bekerja merupakan harapan bagi setiap pekerja atas pekerjaannya yang sudah ditentukan.

2.1.1.3 Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Sunyoto (201: 18) mengatakan produktifitas akan meningkat bilamana motivasi dilakukan setelah tahapan rekrutmen karyawan. Keberhasilan

dalam mempengaruhi prinsip kerja tergantung dari bagaimana cara seorang motivator dalam melaksanakan motivasi itu sendiri. Tujuan dari pemberian motivasi ini adalah sebagai berikut

1. Meningkatkan semangat dalam bekerja
2. Meningkatkan nilai moral
3. Mempertahankan stabilitas karyawan
4. Meningkatkan kedisiplinan
5. Menciptakan hubungan yang baik
6. Meningkatkan rasa tanggungjawab atas pekerjaan
7. Meningkatkan inisiatif dan kreatifitas
8. Meningkatkan efektifitas material perusahaan

Dalam mewujudkan hal-hal di atas, maka yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan, harus berorientasi kepada kerangka acuan orang, tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan, setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan, pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk-bentuk, pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis

2.1.1.4 Bentuk Motivasi

Bentuk motivasi dibagi menjadi dua bentuk yaitu motivasi secara intrinsik dan motivasi secara ekstrinsik. Dimensi dari bentuk intrinsik yaitu gaji, insentif sosial dan keamanan secara ekstrinsik diambil dari dimensi ketertarikan, tantangan, pembelajaran dan kontribusi terhadap pekerjaan (Arifin, 2012:154).

Motivasi langsung yang berbentuk materil dan immaterial bisa diberikan kepada karyawan secara langsung dalam pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Motivasi secara tidak langsung merupakan pemberian fasilitas pendukung dan penunjang aktifitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Sebagai contoh mesin yang bagus, ruang kerja yang bercahaya terang dan nyaman serta suasana yang lebih baik (Hasibuan, 2016:149).

2.1.1.6 Indikator Motivasi

Menurut Rivai (2011: 838), bahwa indikator motivasi sebagai berikut.

1. Bekerja dalam rasa aman

Perusahaan perlu memberikan rasa aman kepada karyawannya, keselamatan kerja yang terukur dan perlindungan terhadap karyawan

2. Gaji yang kompetitif

Perusahaan perlu memberikan pembayaran gaji yang sesuai dan adil kepada setiap karyawannya

3. Lingkungan yang nyaman

Wilayah kerja atau lingkungan kerja harus diupayakan senyaman mungkin oleh perusahaan agar karyawan bisa lebih bersemangat

4. Prestasi kerja yang dihargai

Setiap karyawan tentunya memiliki kesempatan untuk mendapatkan haknya apabila ia mencapai sebuah prestasi didalam pekerjaannya

5. Sikap manajemen yang adil

Setiap pekerja layak mendapatkan sebuah perlakuan yang positif dan adil dari perusahaan setelah karyawan tersebut menunaikan kewajibannya sebagai pekerja

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2012: 43). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). Lingkungan kerja adalah uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai, (Mangkunegara, 2016: 23). Lingkungan kerja adalah suasana disekitar lokasi kerja. Dari uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek kebersihan dan kerapian ditempat kerja yang didalamnya mencakup faktor penggunaan peralatan/mesin, bahan berbahaya, adanya metode kerja dan hubungan antar personal.

2.1.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 26) menyatakan lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya

2. lingkungan umum, seperti: rumah, kantor, pabrik, sekolah, sistem jalan raya dan lain-lain
3. lingkungan perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Khusus untuk merangsang lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, maka perlu dipelajari terlebih dahulu yang disebut biomekanik dan antropometri. Biomekanik adalah mempelajari manusia dari segi kemampuannya, seperti kekuatan, daya tahan, kecepatan dan ketelitian. Sedangkan antropometri adalah mempelajari manusia dari segi keadaan dan ciri fisiknya, seperti dimensi linier, volume, dan berat. Perencanaan sangat penting dilakukan agar tempat kerja dapat dikatakan nyaman atau sesuai adalah sebagai berikut.

1. Perencanaan berdasarkan individu ekstrim. Prinsip ini digunakan apabila mengharap fasilitas yang dirancang dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian karyawan yang memakainya.
2. Perencanaan fasilitas yang bisa disesuaikan. Prinsip ini digunakan untuk merancang suatu fasilitas agar dapat dipakai dengan nyaman oleh sebagian besar karyawan yang mungkin memerlukannya.

3. Perencanaan fasilitas berdasarkan harga rata-rata para pemakainya. Prinsip ini hanya digunakan apabila perencanaan didasarkan pada harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan, dan tidak layak digunakan prinsip perencanaan fasilitas yang bisa disesuaikan. Prinsip berdasarkan harga ekstrim tidak mungkin dilaksanakan bila lebih banyak rugi daripada untungnya. Artinya hanya sebagian kecil dari karyawan yang merasa enak dan nyaman ketika menggunakan fasilitas tersebut. Sedangkan jika fasilitas tersebut dirancang berdasarkan fasilitas yang dapat disesuaikan, tidak layak karena mahal biayanya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 27) menyatakan faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, sebagai berikut.

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. Pencahayaan ditempat kerja sangat bermanfaat bagi karyawan untuk memperoleh keselamatan serta kelancaran pekerjaan.
2. Temperatur di Tempat Kerja. Temperatur yang terlampau dingin mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan, temperatur udara yang terlampau panas, dapat mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan. Karyawan yang biasa hidup di daerah panas berbeda kemampuan beradaptasinya dibandingkan dengan karyawan yang biasa hidup di daerah dingin atau sedang. Seorang pakar bernama Tichauer telah meneliti pengaruh temperatur terhadap

produktivitas karyawan penenunan kapas, menyimpulkan bahwa tingkat produksi paling tinggi dicapai pada temperatur antara 75-80°F (24-27°C).

3. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembabannya tinggi, dapat menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena system penguapan. Pengaruh lainnya adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu di sekitarnya.
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama karena dapat mempengaruhi kesehatan tubuh dan dapat mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara Segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya dapat memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani.

5. Kebisingan di Tempat Kerja. Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian penyejuk ruangan yang tepat merupakan salah satu metode yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
8. Tata Warna di Tempat Kerja. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi di Tempat Kerja. Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya.
10. Musik di Tempat Kerja. Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja.
11. Keamanan di Tempat Kerja. Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012: 44) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut.

1. Hubungan karyawan. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan sekerja dan atasan, sedangkan hubungan kelompok terbentuk dengan banyak orang untuk mendapat perhatian agar keberadaan kelompok menjadi lebih produktif.
2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktentraman dalam bekerja.
3. Penerangan. Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga penerangan matahari.
4. Sirkulasi udara. Pertukaran udara yang cukup perlu pengadaan ventilasi yang sesuai dengan ruangan kerja.

5. Keamanan. Lingkungan kerja yang aman menimbulkan ketenangan bekerja dan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Riniwati (2016:231) kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2016: 182). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan, (Bangun, 2012: 231). Menurut Sedarmayanti (2011:195) kinerja merupakan sebuah alat yang dimanfaatkan dalam meningkatkan akuntabilitas dan keputusan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan, konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi, (Wibowo, 2011: 7). Dari uraian diatas kinerja merupakan hasil pekerjaan seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan secara umum kepada orang lain sebagai bukti pekerjaan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai uraian pekerjaan yang ditentukan.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja

Menurut Kasmir (2016:184) penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para karyawan.

Selanjutnya hal tersebut dilakukan secara berkala dan terus menerus agar mampu memberikan dampak positif dalam pembagian kompensasi serta peningkatan jenjang karir. Dalam proses penilaian kinerja selayaknya dilakukan dengan terukur dan obyektif disaat pengumpulan informasi dan data atas pencapaian karyawan dan penilaian hanya dilakukan oleh orang berwenang yaitu atasan dari karyawan tersebut. Penilaian kinerja mencakup dari rencana kerja, pelaksanaan, pengawasan dan pembinaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189) menyatakan bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja, seperti:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan
7. Budaya organisasi,
8. Kepuasan kerja
9. Lingkungan kerja
10. Loyalitas

11. Komitmen

12. Disiplin kerja

2.1.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 203) dalam melaksanakan penilaian kerja banyak mendatangkan mandafaatnya bagi perusahaan maupun karyawan. Namun terkadang perusahaan perusahaan menganggap hal sepele penialaian kinerja tersebut sehingga akan menghasilkan budaya yang kurang baik bagi kelangsungan perusahaan. Oleh karena itu guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun karyawan maka perlu adanya penilaian kinerja. Dalam penilaian kerja terdapat komponen yang harus dipenuhi yaitu absensi, kejujuran, tanggung jawab, kemampuan (hasil kerja), loyalitas, kepatuhan, kerjasama, kepemimpinan, prakarsa, dan komponen lain. Tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Peninjauan kinerja masa lampau
2. Memperoleh data yang sistematis dan fakta untuk menetapkan penilaian
3. Identifikasi kemampuan perusahaan
4. Analisa kemampuan individu karyawan
5. Penyusunan target masa depan
6. Melihat prestasi kerja karyawan yang obyektif
7. Mendapatkan keadilan dari perusahaan di segi pengupahan
8. Penetapan struktur pengupahan
9. Negosiasi manajemen dengan serikat pekerja
10. Mempertegas tujuan, tugas, fungsi dan wewenang

11. Meminimalisir gejala dan keluhan karyawan serta pemecahan masalah yang terjadi.

2.1.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012: 234) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut.

1. Jumlah pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
2. Kuantitas pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
3. Ketepatan waktu. 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 kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun lebih dari satu karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel yang diteliti, berikut penelitian terdahulu

1. Penelitian Setiawan, Iwan & Khurosani (2018) dengan judul Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten. Hasil penelitiannya adalah Keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan sedangkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Penelitian Sari (2017) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press. Hasil penelitiannya adalah Stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian Tjiabrata (2017) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitiannya adalah Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian Basuki, Kustiadi, dan Saputra (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta. Hasil penelitiannya adalah Lingkungan kerja dan sistem reward tidak berpengaruh

signifikan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Penelitian Sumantri (2016) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Banyumas. Hasil penelitiannya adalah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Nuridin dan Pratiwi (2016) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani. Hasil penelitiannya adalah Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7. Penelitian Robescu, Ofelia dan Iancu (2016) dengan judul *The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations*. Hasil penelitiannya adalah *Motivation of human resources in the organization will bring extra performance to the manager that hopes to reach the organization's goals*
8. Penelitian Omollo (2015) dengan judul *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya*. Hasil penelitiannya adalah *In conclusion, managers should know that employees are motivated by monetary rewards*.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama, Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|----|----------------------------------|---|---|
| 1 | Setiawan, Iwan & Khurosan, 2018. | Pengaruh Keselamatan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karakatau Posco di Cilegon Banten. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Keselamatan kerja fisik dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan 2. secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. |
| 2 | Sari, 2017. | Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Stres kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan 2. Secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Tjiabrata, 2017. | Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan 2. secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Basuki, Kustiadi, Saputra, 2017. | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Sistem Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Disiplin Kerja PT. Mitra Inovasi Gemilang di Jakarta. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja dan sistem reward tidak berpengaruh signifikan. 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan 3. secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Sumantri, 2016. | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Banyumas. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Nuridin, Pratiwi, 2016. | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Kubik Madani. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Tabel 2.1 Lanjutan

| No | Nama, Tahun | Judul | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------------|---|---|
| 7 | Robescu, Ofelia & Iancu, 2016. | <i>The Effects of Motivation on Employees Performance in Organizations.</i> | <i>Motivation of human resources in the organization will bring extra performance to the manager that hopes to reach the organization's goals</i> |
| 8 | Omollo, 2015. | <i>Effect of motivation on employee performance of commercial banks in Kenya.</i> | <i>In conclusion, managers should know that employees are motivated by monetary rewards.</i> |

Sumber: Referensi Penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2014:93) kerangka pemikiran ialah sebuah model konseptual dari teori yang berhubungan yang berasal dari berbagai faktor yang teridentifikasi

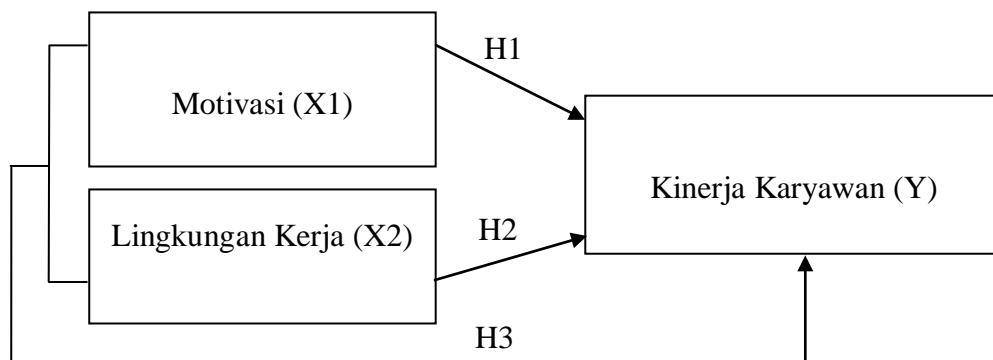
2.3.1 Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang tersalurkan dengan baik dapat memberikan keberhasilan bagi sebuah perusahaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan kinerja seseorang. Bilamana motivasi yang diperoleh karyawan baik maka kinerja akan mempengaruhi sebuah kinerja serta sebaliknya apabila motivasi tidak terlaksana dengan baik maka kinerja akan terikat turun. Motivasi ialah istilah yang dipakai dalam menunjukkan adanya sebuah kebutuhan, kebutuhan dan dorongan. Menurut Wijayanto (2012:147). Hasil penelitian Sumantri (2016) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memadai dan sesuai dengan standarisasi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pencapaian kinerja seorang karyawan tentunya

didukung oleh fasilitas yang ada pada lingkungan kerja, ruang akses yang terorganisir, hubungan dengan mitra kerja dan peralatan yang sesuai. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011: 26). Hasil penelitian Sari (2017) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang memiliki sifat sementara dan kebenarannya dilanjutkan pada pembuktian secara empiris. Berikut hipotesis pada penelitian ini

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.
3. Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2012:14). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard.

3.2 Operasional Variabel

Pada penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y)

A. Motivasi (X1)

Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunyoto, 2012:11)

B. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26)

C. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan (Bangun, 2012:231)

Tabel 3.1 Definisi Operasional

| Variabel | Definisi | Indikator | Pengukuran |
|---------------|--|--|--------------|
| Motivasi (X1) | Motivasi adalah suatu upaya mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, serta perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya (Sunyoto, 2012:11) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa aman dalam bekerja 2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif 3. Lingkungan kerja yang menyenangkan 4. Penghargaan atas prestasi kerja 5. Perlakuan yang adil dari manajemen | Skala Likert |

| | | | |
|-----------------------|---|--|--------------|
| Lingkungan Kerja (X2) | Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung (Sedarmayanti, 2011:26) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja 3. Penerangan 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan | Skala Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut standar pekerjaan (Bangun, 2012:231) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kuantitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan kerjasama | Skala Likert |

Sumber: Penelitian 2019

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi Menurut Bungin (2011:108) Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard sebanyak 147 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:81) sampel ialah bagian dari karakteristik tertentu didalam keseluruhan populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 147 orang

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, peneliti melakukan dengan cara :

- a) Observasi (pengamatan) yaitu dengan melakukan penyelidikan, pengamatan, dan pencacatan di lakukan secara langsung di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard
- b) Wawancara (*interview*) yaitu dengan mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada pimpinan perusahaan dan karyawan yang memiliki wewenang untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.
- c) Daftar pertanyaan atau kuesioner yaitu membuat daftar pertanyaan kepada karyawan PT Karyasindo Samudra Biru

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi atau sekelompok kejadian atau gejala sosial. Dengan menggunakan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi sub variabel kemudian sub variabel dijabarkan lagi menjadi indikator-indikator yang dapat diukur. Akhirnya,

indikator-indikator yang terukur ini dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden .

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kategori pilihan jawaban sangat setuju (SS), setuju (S), ragu-ragu (R), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Dalam pemberian skor untuk masing-masing butir peneliti menggunakan dua pernyataan yaitu pernyataan yang bersifat positif dan juga pernyataan yang bersifat negatif. Untuk penilaian hasil angket didasarkan pada butir pernyataan. Jika pernyataan butir kuesioner positif, maka subyek yang memilih jawaban "sangat setuju" (SS) memperoleh skor 5, "setuju (S)" memperoleh skor 4, "ragu-ragu (R)" memperoleh skor 3, "tidak setuju (TS)" memperoleh skor 2, dan "sangat tidak setuju (STS)") memperoleh skor 1, sebaliknya jika butir pernyataan negatif, apabila subjek memilih jawaban negatif, maka subjek memilih jawaban "sangat setuju" (SS) memperoleh skor 1, "setuju (S)" memperoleh skor 2, "ragu-ragu (R)" memperoleh skor 3, "tidak setuju (TS)" memperoleh skor 4, dan "sangat tidak setuju (STS)") memperoleh skor 5.

3.5 Metode Analisis Data

Proses analisis data merupakan kegiatan setelah seluruh data terkumpul dari koresponden meliputi pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2015:147).

3.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji Validitas Adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir (Sugiyono, 2015:133). Rumus korelasi yang dapat digunakan adalah rumus korelasi pearson product moment seperti dibawah ini :

Rumus 3.1 Product Moment

$$r_{xy} = \frac{n\sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2015:133)

Keterangan :

r_{xy} : koefisien korelasi

n : jumlah responden

x : skor butir

y : skor total

Lebih lanjut Sugiyono (2015:134) menerangkan bahwa syarat minimum untuk dinyatakan memenuhi syarat adalah $r \geq 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir-butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat ukur untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliable* jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.70 (Ghozali, 2013:48).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yakni Uji Multikolonieritas, Uji Heterosdastisitas, Uji Normalitas

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2013:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF =$

1/ *Tolerance*. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139) Uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode ini dilakukan dengan meregresikan variabel bebasnya terhadap nilai absolut residual. Menurut Ghozali (2013:139) model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Jika $p \text{ value} > 0.05$ tidak signifikan berarti tidak terjadi heteroskedastisitas artinya lolos uji heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

c. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Seperti diketahui bahwa uji T dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.5.3 Uji Pengaruh

3.5.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan:

- Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)
- a = Konstanta
- b_1, b_2 = Koefisien garis regresi
- X_1, X_2, X_3 = Variabel independen
- e = error / variabel pengganggu

3.5.3.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013:97) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.5.3.3 Uji t

Menurut Ghozali (2013:98) Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Untuk menguji signifikansi penulis menggunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment* sebagai berikut (Sugiono, 2015:187):

Rumus 3.2 Uji t

$$\frac{t}{n-2}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015:187)

Keterangan:

t = Distribusi t

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden penelitian

rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀: tidak terdapat pengaruh signifikan

H_a: terdapat pengaruh signifikan

Setelah didapat nilai t hitung melalui rumus di atas, maka untuk menginterpretasikan hasilnya, berlaku ketentuan sebagai berikut:

1. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
2. Jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Untuk mengetahui t tabel digunakan ketentuan $n-2$ pada *level of significance* sebesar 5% (tingkat kesalahan 5% atau 0,05) atau taraf keyakinan 95% atau 0,95. Jadi apabila tingkat kesalahan suatu variabel lebih dari 5% berarti variabel tersebut tidak signifikan.

3.5.3.4 Uji f

Menurut Ghazali (2013:98) Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh. Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan *probability value* dari hasil penelitian.

Rumus 3.3 Uji f

$$F = \frac{R^2(n - K - 1)}{K(1 - R^2)}$$

Sumber: (Ghozali, 2013:98)

Keterangan:

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

 R^2 = Koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel penelitian

rumusan hipotesis sebagai berikut:

H₀: tidak terdapat pengaruh signifikan secara simultanH_a: terdapat pengaruh signifikan secara simultan

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji signifikansi digunakan

kriteria sebagai berikut:

1. Apabila $\text{Sig.} \leq \alpha$ maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen
3. Apabila $\text{Sig.} \geq \alpha$ maka H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya secara simultan berpengaruh dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen

Untuk menginterpretasikan hasil perhitungan uji F, digunakan kriteria serupa dengan uji signifikansi. Dalam hal ini digunakan $\alpha = 5\%$ untuk menunjukkan adanya pengaruh variabel *independent* secara bersama sama maupun parsial terhadap variabel *dependent*.

3.6 Lokasi Dan Jadwal Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT Karyasindo Samudra Biru Shipyard yang beralamat di Jl.Kav. Sagulung Baru, Kampung Becek Sei Lekop, Kota Batam, Kepulauan Riau-Indonesia.

Tabel 3.2 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Tahun/ Pertemuan ke/ Bulan | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-------|-------|-------|------|------|------|-----|-----|-----|
| | 2019 | | | | | | | | | | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 |
| | Apr | Mei | Mei | Mei | Mei | Jun i | Jun i | Jun i | Juli | Juli | Juli | Agt | Agt | Agt |
| Perancangan | | | | | | | | | | | | | | |
| Studi Pustaka | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyusunan Kuesioner | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyerahan Kuesioner | | | | | | | | | | | | | | |
| Bimbingan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | |
| Penyelesaian Skripsi | | | | | | | | | | | | | | |

Sumber: Penelitian 2019