

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ASIA COCOA INDONESIA**

SKRIPSI



**Oleh:
Felix
150910213**

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

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ASIA COCOA INDONESIA**

SKRIPSI

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



**Oleh
Felix
150910213**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain;
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing;
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka;
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 09 Agustus 2019
Yang membuat pernyataan,

Materai Rp6.000,00

Felix
150910213

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT ASIA COCOA INDONESIA**

SKRIPSI

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

**Oleh
Felix
150910213**

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

Batam, 09 Agustus 2019

**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com.
Pembimbing**

ABSTRAK

Perusahaan dalam mencapai tujuannya harus tahu bahwa kinerja karyawan memainkan peran yang sangat penting. Faktor-faktor seperti kinerja karyawan, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja perlu menjadi perhatian bagi perusahaan. Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor-faktor di atas akan berdampak negatif pada perusahaan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh signifikan PT Asia Cocoa Indonesia terhadap motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian dengan analisis regresi linier berganda sebagai metode analitik. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui kuesioner kepada 335 responden dan menggunakan SPSS versi 25 untuk pengujian. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Koefisien determinasi (R^2) adalah 52,6%. Ini berarti bahwa dampak motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan adalah 52,6% pada saat yang sama, dan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Companies in achieve their purpose must know that employee performance is play a very important role. Factors such as employee performance, motivation, leadership, and work environment need to be a concern for the company. Decreasing employee performance caused by the above factors will have a negative impact on the company. This study is meant to know the significant effect of PT Asia Cocoa Indonesia on motivation, leadership and work environment for employee performance. This study is using method of quantitative research as research method with multiple linear regression analysis as analytical method. This study uses data collection techniques through questionnaires to 335 respondents and use SPSS version 25 for testing. The results of this study are: 1) Motivation have a significant effect on employee performance, 2) Leadership has a significant effect on employee performance, 3) Work environment has a significant effect on employee performance, 4) Motivation, leadership and work environment jointly significant effect on employee performance, 5) The coefficient of determination (R²) is 52.6%. This means that the impact of motivation, leadership and work environment on employee performance is 52.6% at the same time, and the remaining 46.4% is influenced by other factors not mentioned in this study.

Keywords: *Motivation, Leadership, Work Environment, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan 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 Rizki Tri Anugrah Bhakti., 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. Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam;
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan;
6. Segenap Staff dan Manajemen PT Asia Cocoa Indonesia yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data sehingga skripsi ini selesai;
7. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan buat saya;
8. Teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa/i jurusan Manajemen Bisnis yang senantiasa memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini;
9. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

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

Batam, 09 Agustus 2019

Felix

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMBUNG DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR RUMUS	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	6
1.5 Tujuan Penelitian	6
1.6 Manfaat Penelitian	7
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.6.2 Manfaat Praktis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 Motivasi	9
2.1.1.1 Pengertian Motivasi	9
2.1.1.2 Tujuan Motivasi	10
2.1.1.3 Indikator Motivasi.....	10
2.1.2 Kepemimpinan	11
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan	11
2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan.....	12
2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan	13

2.1.3	Lingkungan Kerja	13
2.1.3.1	Pengertian Lingkungan Kerja	13
2.1.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.3.3	Indikator Lingkungan Kerja	16
2.1.4	Kinerja Karyawan	17
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan	17
2.1.4.2	Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan	18
2.1.4.3	Indikator Kinerja Karyawan	18
2.2	Penelitian Terdahulu	20
2.3	Kerangka Pemikiran	21
2.4	Hipotesis Penelitian	22
BAB III METODE PENELITIAN		24
3.1	Desain Penelitian	24
3.2	Operasional Variabel	24
3.2.1	Variabel Dependen	26
3.2.2	Variabel Independen	26
3.3	Populasi dan Sampel	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel	29
3.4	Teknik Pengumpulan Data	29
3.5	Metode Analisis Data	29
3.5.1	Analisis Statistik Deskriptif	30
3.5.2	Uji Kualitas Data	30
3.5.2.1	Uji Validitas Data	30
3.5.2.2	Uji Reliabilitas	31
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	32
3.5.3.1	Uji Normalitas	32
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas	32
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	33
3.5.4	Uji Hipotesis	33
3.5.4.1	Uji T	33
3.5.4.2	Uji F	34
3.5.4.3	Uji R Square (Koefisien Determinasi)	34

3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	35
3.6.1	Lokasi Penelitian.....	35
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		36
4.1	Profil Responden.....	36
4.1.1	Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
4.1.2	Deskripsi Responden berdasarkan Usia.....	37
4.1.3	Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan.....	37
4.2	Hasil Penelitian.....	38
4.2.1	Analisis Deskriptif Variabel.....	38
4.2.1.1	Hasil Deskriptif Variabel Motivasi (X_1).....	39
4.2.1.2	Hasil Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X_2).....	40
4.2.1.3	Hasil Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3).....	42
4.2.1.4	Hasil Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	43
4.3	Hasil Uji Kualitas Data.....	44
4.3.1	Hasil Uji Validitas.....	44
4.3.2	Hasil Uji Reabilitas.....	47
4.4	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	48
4.4.1	Hasil Uji Normalitas.....	48
4.4.2	Hasil Uji Multikolinieritas.....	49
4.4.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.5	Hasil Uji Pengaruh.....	51
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
4.5.2	Analisis Koefisien Determinasi(R^2).....	52
4.6	Hasil Uji Hipotesis.....	52
4.6.1	Hasil Uji T.....	52
4.6.2	Hasil Uji F.....	54
4.7	Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		57
5.1.	Simpulan.....	57
5.2.	Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA.....		59
RIWAYAT HIDUP		
SURAT KETERANGAN PENELITIAN		

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3. 2 Data Karyawan.....	28
Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian.....	35
Tabel 4. 1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	36
Tabel 4. 2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	37
Tabel 4. 4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	38
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi (X_1)	39
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan (X_2)..	41
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Lingkungan Kerja (X_3)	42
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Motivasi (X_1).....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_2).....	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3).....	46
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan(Y).....	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	47
Tabel 4. 14 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	50
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Regresi Berganda	51
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	52
Tabel 4. 19 Hasil Uji T.....	53
Tabel 4. 20 Hasil Uji F.....	54

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	22
Gambar 4. 1 Histogram.....	48

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 <i>Pearson Product Moment</i>	31
Rumus 3. 2 <i>Cronbach`s Alpha</i>	32
Rumus 3. 3 Uji T	33
Rumus 3. 4 Uji F	34
Rumus 3. 5 Rumus R <i>Square</i>	35

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran I Kuesioner	
Lampiran II Tabulasi Profil Responden	
Lampiran III Tabulasi Data Pernyataan	
Lampiran IV Hasil Pengolahan Data (Hasil <i>Output</i> SPSS)	
Lampiran V Tabel r Statistika	
Lampiran VI Tabel t	
Lampiran VII Tabel F	

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari perusahaan dan memainkan peran yang sangat penting dalam kegiatan pada perusahaan. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola secara efektif sehingga bisa berhasil dalam mencapai misi dan tujuan organisasi. (Yulinda & Rozzyana, 2018). Organisasi dengan tujuan yang baik dilengkapi dengan fasilitas dan infrastruktur yang canggih, tetapi tanpa sumber daya manusia yang baik, akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia dipahami sebagai kekuatan potensi kinerja yang ada dalam organisasi, dan merupakan modal dasar organisasi untuk melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan (H. Zulkifli, Suwarno, & Yuliani, 2016).

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memanfaatkan potensi sumber daya manusia karyawan untuk menciptakan tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan factor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan. Banyak perusahaan dapat dikatakan kurang mempedulikan faktor motivasi. Perusahaan menganggap kinerja karyawan telah menghasilkan kinerja yang baik dan tidak perlu diberikan *reward*. Hal ini dapat berakibat turunnya motivasi kerja karyawan. Karyawan akan merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang mereka pikul dan tidak termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Meningkatnya keluhan karyawan

dapat mengakibatkan karyawan jadi malas dalam bentuk fisik ataupun non-fisik, seperti peningkatan absensi dan stress terhadap karyawan. (Sidanti, 2015). Bukan hanya faktor motivasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan ketika meningkatkan kinerja karyawannya, tetapi juga dengan faktor kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah proses dimana eksekutif dapat membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain terhadap pencapaian tersebut tujuan spesifik dalam situasi tertentu. Sifat pemimpin memiliki pengaruh besar dalam gaya kepemimpinan untuk menentukan keberhasilan menjadi seorang pemimpin yang sukses, dan ditentukan oleh kemampuan individu pemimpinnya. Kemampuan individu yang dimaksud adalah kualitas seseorang dengan berbagai ciri, temperamen atau karakteristik (Geier, 2016). Hal ini terpengaruh karena pemimpin yang tidak memperhatikan kinerja karyawannya. Peran pemimpin sebenarnya memegang peran sentral dalam lingkungannya. Pemimpin harus dapat menjadi teladan ketika di depan, harus mampu memberikan motivasi ketika berada di tengah, dan mampu memberikan dorongan atau energi ketika mereka berada di belakang. Atasan tidak boleh menilai kinerja karyawan dengan kesalahannya saja, karena itu bisa terjadi dampak yang sangat besar terhadap kinerja seseorang karyawan yang akan mengakibatkan kinerja buruk ataupun *resign* karena tidak ada diberikan nasehat.

Setelah faktor motivasi dan kepemimpinan, faktor lingkungan kerja juga perlu diperhatikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik (pencahayaan, bau, kebisingan, suhu dan sebagainya) dan lingkungan kerja non fisik (hubungan antara *senior*, maupun *junior*, rekan kerja dan

sebagainya). Memberikan suasana kerja dan kondisi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan. Kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan mudah sakit, stress, kesulitan berkonsentrasi dan mengurangi efisiensi kerja. Jika lingkungan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, maka akan berdampak besar pada kenyamanan kerja karyawan (Prastyo, Hasiolan, & Warso, 2016). Tinggi dan rendahnya faktor motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja akan menentukan kinerja karyawan perusahaan. Apabila karyawan telah bekerja dengan etika yang baik dan berkinerja baik, tetapi imbalan yang sebenarnya diterima tidak sesuai dengan harapan, maka akan berakibat pada penurunan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila imbalan yang diberikan memenuhi atau sesuai dengan harapan, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya lagi untuk mendapatkan imbalan yang lebih baik lagi.

Semakin banyak karyawan berkinerja tinggi yang dimiliki perusahaan, maka semakin tangguh perusahaan tersebut dalam bersaing dengan perusahaan lain dan tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai harapan. Sebaliknya jika kinerja karyawan rendah, maka akan merugikan perusahaan dan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan sesuai harapan. Hal ini terjadi pada PT. Asia Cocoa Indonesia dimana kinerja karyawannya menurun. Penurunan kinerja karyawan ini disebabkan oleh kurangnya motivasi untuk melaksanakan tugasnya. Hal ini terjadi karena karyawan merasa tidak puas dengan gaji yang diterima terhadap pekerjaannya dan *reward* dari perusahaan. Perusahaan harus menyesuaikan beban yang dipikul antara gaji

yang diterima oleh karyawan. Jika tidak, maka akan berakibat turunnya kinerja karyawan, sehingga kinerja perusahaan pun akan ikut menurun.

Selain itu, pemimpin juga jarang berpartisipasi ke lapangan untuk memberikan saran, semangat serta arahan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa tidak diperhatikan dan mengalami kesulitan untuk mengkomunikasikan masalah pekerjaan yang sedang terjadi. Hal ini menyebabkan karyawan tidak bisa mengerjakan tugasnya dengan baik ketika masalah tersebut tidak diselesaikan dan terus berlanjut. Komunikasi antara sesama atasan dengan bawahan pun kurang. Atasan atau *senior* menganggap bawahannya atau *junior* sudah memahami pekerjaan dasar dan kebiasaan pelaksanaan kerja dalam perusahaan, faktanya tidak. Ketika terjadi kesalahan, maka *junior* yang akan disalahkan. Hal ini mengakibatkan ketidak kompakannya antara pemimpin dengan rekan kerjanya dan tidak harmonis kerja.

Selain faktor motivasi dan kepemimpinan, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja karyawan PT. Asia Cocoa Indonesia. Lingkungan kerja merupakan dimana segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi diri mereka sendiri untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan cuaca yang panas, tempat yang panas pada gudang ataupun tempat produksi, dan lingkungan kerja yang bising membuat kinerja karyawan turun karena stress dan ketidak nyamanan disekitarnya. Berdasarkan latar belakang di atas dan mengingat betapa pentingnya mempelajari pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan

penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Asia Cocoa Indonesia.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, ditemukan beberapa permasalahan yang menyangkut pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asia Cocoa Indonesia sebagai berikut:

1. Motivasi karyawan menurun karena gaji dan *reward* yang diterima tidak sesuai.
2. Kurangnya kerja sama dan komunikasi antara atasan dengan karyawan sehingga dapat menghambat pekerjaan yang harus dilaksanakan secara tim atau kelompok.
3. Kurangnya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga karyawan sulit dalam melakukan aktivitasnya.
4. Masih rendahnya kinerja karyawan yang dilihat dari masalah-masalah dari faktor motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan penelitian yang terlalu luas serta penelitian lebih terarah mengingat keterbatasan waktu dan biaya, maka dalam penelitian ini peneliti memfokuskan kepada pembahasan atas masalah pokok sesuai judul, yaitu satu variabel dependen dan tiga variabel indepeden.

1. Variabel independen pertama yaitu motivasi (X1), terhadap gaji dan *reward* yang diterima.

2. Variabel independen kedua yaitu kepemimpinan (X2), terhadap komunikasi antara atasan dengan karyawan.
3. Variabel independen ketiga yaitu lingkungan kerja (X3), terhadap fasilitas yang kurang di perusahaan.
4. Variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y), untuk meningkatkan kinerja yang bagus untuk perusahaan.

1.4 Rumusan Masalah

Sesuai dengan identifikasi masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia?
4. Apakah motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Asia Cocoa Indonesia?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

2. Untuk menganalisa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.
3. Untuk menganalisa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.
4. Untuk menganalisa motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang akan diperoleh dengan dilaksanakannya penelitian ini dapat dilihat dari 2 aspek, yaitu:

1.6.1 Manfaat Teoritis

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

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan
 - a. Mengetahui tentang sejauh mana pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawannya untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang.

b. Sebagai masukan dalam mencari solusi untuk memecahkan permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi oleh perusahaan agar karyawan bisa mendukung kebijakan dan tujuan perusahaan.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini dapat menjadi sumber referensi pada pengembangan studi mengenai sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti

Memberikan pengetahuan mengenai motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S1 di Universitas Putera Batam.

4. Bagi Peneliti Lanjutan

Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi diartikan sebagai keadaan dalam diri individu yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Dalam menggerakkan karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai tujuan dengan penuh tanggung jawab (Sidanti, 2015 : 48).

Motivasi sangat penting untuk dimiliki dan diolah dalam suatu organisasi, karena itu terkait dengan kekuatan pendorong bagi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai kinerja yang optimal. Untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap orang, karena motivasi setiap orang tidak sama (Rahim & Jam'an, 2019 : 432).

Selain itu, motivasi juga merupakan suatu perangsang keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Dengan motivasi kerja tinggi yang diberikan karyawan akan meningkatkan produktivitas pada suatu perusahaan (Hartatik, 2014 : 162).

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian motivasi adalah pemberian rangsangan yang dapat menimbulkan semangat kerja secara

optimal agar seseorang mampu bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi dan memuaskan kebutuhan individu sendiri.

2.1.1.2 Tujuan Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2012 : 146):

- a. Meningkatkan akhlak dan kepuasan kerja karyawan,
- b. Menaikkan keproduktifan kerja karyawan,
- c. Menjaga stabilitas kerja karyawan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan,
- e. Memaksimalkan pengadaan karyawan,
- f. Membangun atmosfer dan jalinan kerja yang baik,
- g. Meningkatkan ketaatan, daya cipta, dan keikutsertaan kerja karyawan,
- h. Meningkatkan taraf ketenteraman karyawan,
- i. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya,
- j. Mempertinggi efisiensi pemakaian peralatan dan bahan mentah.

2.1.1.3 Indikator Motivasi

(Afandi, 2018 : 29-30) membagikan indikator motivasi kerja berdasarkan dua dimensi, sebagai berikut :

1. Dimensi ketentraman adalah gembira, senang dan bergairah karena sudah terpenuhinya kebutuhan. Indikator:
 - a. Balas jasa
 - b. Kondisi kerja

- c. Fasilitas kerja
2. Dimensi dorongan untuk mampu bekerja dengan semaksimal mungkin.

Indikator:

- a. Prestasi kerja
- b. Pengakuan dari atasan
- c. Pekerjaan itu sendiri

2.1.2 Kepemimpinan

2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses dimana eksekutif dapat membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain terhadap pencapaian tersebut tujuan spesifik dalam situasi tertentu. (Geier, 2016 : 3).

Seorang pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk memimpin, mempengaruhi pendapat orang atau sekelompok tanpa menanyakan alasannya. Seorang pemimpin yang aktif akan membuat rencana-rencana, memberi arahan, melakukan percobaan, dan memimpin pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Bahrum & Sinaga, 2015 : 136).

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarah tingkah laku bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2 Tipe Kepemimpinan

Menurut (Afandi, 2018:108) ada 3 macam tipe kepemimpinan, adalah :

1. Kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini biasanya semua determinasi dilakukan oleh pemimpin. Teknik-teknik serta langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh persatu, sehingga langkah-langkah yang akan datang tidak pasti. Pemimpinan biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.

2. Kepemimpinan demokrasi

Kepemimpinan ini biasanya keputusan kelompok dilakukan bersama dan dibantu oleh pemimpin. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dan apabila dibutuhkan nasihat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur alternative, yang dapat dipilih. Pemimpin memberikan kebebasan kepada para anggota untuk bekerja pada siapa saja yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah kepada anggota kelompok.

3. Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kepemimpinan ini biasanya kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan sedikit partisipasi pemimpin. Pemimpin tidak ikut dalam diskusi kelompok, tetapi pemimpin menyediakan bahan-bahan yang dibutuhkan oleh anggotanya. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.

2.1.2.3 Indikator Kepemimpinan

Menurut (Afandi, 2018 : 117), kepemimpinan dapat dinilai dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Dimensi karakteristik kepemimpinan. Indikator :
 - a. Kematangan spitual, social dan fisik
 - b. Menunjukkan keteladanan
 - c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
 - d. Memiliki kejujuran
 - e. Mempunyai keterampilan berkominikasi
2. Kepemimpinan efektif. Indikator :
 - a. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
 - b. Tanggung jawab
 - c. Disiplin
 - d. Mempunyai banyak relasi
 - e. Cepat mengambil keputusan

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakannya. Dimana lingkungan kerja tersebut mempunyai fasilitas yang dapat mendukung karyawan, maka hasil kerja karyawan akan memuaskan dan karyawan terasa aman saat bekerja (Afandi, 2018 : 65).

Definisi lain lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang penting dalam karyawan melakukan aktivitas kerja setiap hari. Dengan lingkungan kerja yang baik, dapat memberikan semangat untuk bekerja atau bermotivasi untuk bekerja karena lingkungan kerja yang nyaman (Sunyoto, 2012 : 43).

Selain itu, kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat diperhatikan dari seseorang melaksanakan kerjanya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang tidak mendukung suasana akan memperlambat rancangan sistem kerja yang efisien (Prastyo, Hasiolan, & Warso, 2016 : 6).

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik itu bentuk fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi dirinya saat melaksanakan pekerjaannya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Sunyoto, 2012 : 44-47) menyebutkan ada beberapa faktor-faktor yang harus menjadi perhatian perusahaan, yaitu :

a. Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan kerjanya maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan berlangsung harmonis. Begitu juga sebaliknya, jika hubungan karyawan

tidak berlangsung harmonis, dapat mengakibatkan kurangnya motivasi kerja terhadap karyawan.

Sedangkan untuk hubungan sebagai kelompok, seseorang karyawan akan berhubungan dengan banyak orang yang ada disekitarnya maupun itu individu ataupun kelompok.

b. Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang bising dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap kinerja seseorang karena ketidaktenangan dalam bekerja. Ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

c. Peraturan Kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh baik terhadap kinerja para karyawan untuk peningkatan di perusahaan tersebut. Dengan peraturan, karyawan dapat menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Penerangan

Hal ini sering kali karyawan memerlukan penerangan yang cukup, apalagi pekerjaan yang harus benar-benar butuh penelitian. Penerangan yang cukup akan menambah efisiensi kerja para karyawan karena mereka dapat bekerja lebih cepat dan teliti untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Sirkulasi Udara

Udara yang cukup akan membuat kenyamanan karyawan untuk bekerja. Ruang kerja yang tersedia fasilitas-fasilitas yang dapat mengatur suhu udara akan membantu karyawan menjadi betah dalam menjalankan pekerjaannya.

f. Keamanan

Lingkungan kerja yang aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dimana hal ini dapat mendorong semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan kedalam lingkungan kerja yaitu keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Erwansyah & Sulastini, 2018 : 35), lingkungan kerja dapat dinilai dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Atmosfer kerja

Karyawan menginginkan suasana kerja yang nyaman dan produktif. Atmosfer kerja yang baik meliputi pencahayaan yang baik, suara yang tenang dan tidak ada kebisingan, keselamatan dan keamanan dalam bekerja, suhu yang sesuai. Semua ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis satu sama yang lain adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Dalam mendukung kelancaran proses kerja, karyawan membutuhkan fasilitas kerja yang lengkap dan terbaru yang disediakan oleh perusahaan.

Fasilitas kerja yang lengkap meskipun tidak terbaru sudah cukup untuk mendukung kelancaran dalam proses bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan tugas-tugasnya di sebuah perusahaan, potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu, baik dalam mencapai sasaran khusus dengan perorangan atau dengan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi (Afandi, 2018 : 84).

Kemudian kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan (Yulinda & Rozzyana, 2018 : 26-40).

Selain itu, untuk lebih memahami efektivitas kinerja dalam pekerjaan, penting untuk memahami tentang hubungan antara prestasi kerja, orang, dan faktor situasi. Kinerja pekerjaan adalah salah satu faktor sangat besar yang mempengaruhi profit organisasi dimana pun (Al-omari & Okasheh, 2017 : 15544).

Dari pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan pengertian kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang dalam bekerja untuk tujuan organisasi, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat. Kinerja penting bagi organisasi karena kinerja karyawan mengarah kesuksesan suatu organisasi.

2.1.4.2 Kriteria-Kriteria Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018:85) ada 3 jenis kriteria kinerja, yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal.
3. Kriteria berdasarkan hasil. Kriteria ini makin ditekanya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai ketimbang bagaimana sesuatu dicapai.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

(Kasmir, 2016 : 208-210) memberikan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kualitas (Mutu)

Kinerja dapat diukur dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses pekerjaan tertentu. Kualitas adalah tingkat proses atau hasil dari menyelesaikan suatu kegiatan yang dekat dengan kesempurnaan.

b. Kuantitas (Jumlah)

Kinerja juga dapat diukur dengan melihat kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh karyawan. Kuantitas adalah produk yang dihasilkan dapat dilihat dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau bentuk lainnya.

c. Waktu (Jangka Waktu)

Beberapa pekerjaan ada diberikan batas waktu dalam menyelesaikannya. Dengan kata lain, karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu yang singkat atau maksimal yang telah diberikan. Jika tidak mampu menyelesaikannya, maka akan dinilai kinerjanya kurang baik.

d. Penekanan Biaya

Setiap perusahaan harus menentukan anggaran biaya untuk setiap kegiatan sebelum melaksanakan kegiatan. Dengan biaya yang sudah ditetapkan, akan menghindari pemborosan biaya supaya mempertahankan kinerja kerja tetap baik.

e. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan, karyawan akan merasa bertanggung jawab atas pekerjaannya. Jika suatu pekerjaan tidak dilakukan pengawasan akan mempengaruhi kinerja seseorang jika melakukan kesalahan dan dapat memberikan hasil yang kurang baik. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengawasi setiap aktivitas yang dikerjakan oleh karyawannya.

f. Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang lebih baik satu sama yang lain, saling

mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang baik dan bisa mencapai tujuan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang variabel-variabelnya ada hubungannya dengan variabel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Sidanti, 2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun	X1 : Lingkungan kerja X2 : Disiplin kerja X3 : Motivasi kerja Y : Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	(Bahrum & Sinaga, 2015)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun)	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja pegawai	Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3.	(Prastyo et al., 2016)	Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara	X1 : Motivasi X2 : Kepuasan X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	Motivasi, kepuasan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Yulinda & Rozzyana, 2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5.	(Erwansyah & Sulastini, 2018)	Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara)	X1 : Kompetensi X2 : Disiplin kerja X3 : Lingkungan kerja Y : Kinerja Pegawai	Kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6.	(Rahim & Jam'an, 2018)	"The analysis of influence of motivation and organizational commitment on employees' performance in Telkom Kandatel Gorontalo Province"	X1 : Motivasi X2 : Komitmen organisasi Y : Kinerja karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
7.	(Geier, 2016)	<i>Leadership in Extreme Contexts : Transformational Leadership , Performance Beyond Expectations?</i>	X1 : Kepemimpinan transformasional Y : Kinerja	Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
8.	(Al-Omari & Okasheh, 2017)	<i>The Influence of Work Environment on Job Performance : A Case Study of Engineering Company in Jordan</i>	X1 :: Lingkungan kerja Y : Kinerja karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti, 2019

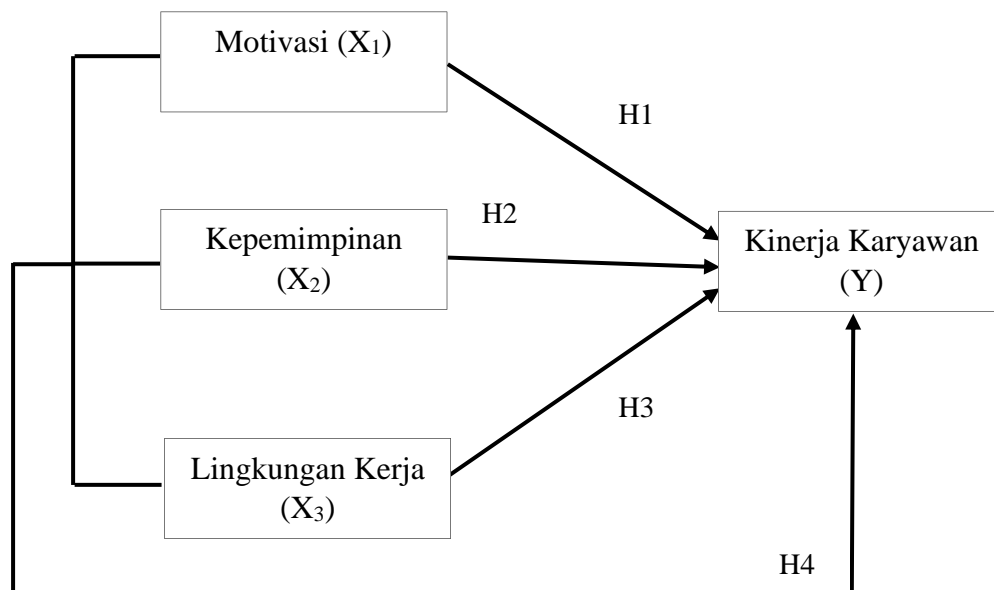
2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan pustaka dan penelitian terdahulu, adapun kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.
4. Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

Maka kerangka pemikiran dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti, yaitu sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tinjauan pustaka beserta kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

H4 : Motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Setiap penelitian harus direncanakan untuk itu diperlukan suatu desain penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode deskriptif sebagai metode analisis dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi (Sujarweni, 2015b : 2). Metode kuantitatif merupakan penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (Sujarweni, 2015a : 39).

3.2 Operasional Variabel

Variabel operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk memahami arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta pengukuran dari jawaban responden atas pertanyaan terhadap keempat variabel (motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan (Sujarweni, 2015a : 77).

Pada tabel 3.1 dijelaskan bahwa tipe skala variabel menggunakan skala interval. Skala interval merupakan skala pengukuran yang menyatakan peringkat dan jarak konstruk dari yang diukur. Dengan menggunakan skala interval, maka dapat memudahkan peneliti untuk mengetahui preferensi pelanggan terhadap penelitian yang diteliti (Radjab & Jam'an, 2017: 56).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Motivasi (X_1)	Motivasi sangat penting untuk dimiliki dan diolah dalam suatu organisasi, karena itu terkait dengan kekuatan pendorong bagi seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai kinerja yang optimal (Rahim & Jam'an, 2019 : 432).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Balas jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri 	Interval
Kepemimpinan (X_2)	Kepemimpinan adalah proses dimana eksekutif dapat membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan orang lain terhadap pencapaian tersebut tujuan spesifik dalam situasi tertentu. (Geier, 2016 : 3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kematangan spitual, social dan fisik 2. Menunjukkan keteladanan 3. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif 4. Memiliki kejujuran 5. Mempunyai keterampilan berkomunikasi 6. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin 7. Tanggung jawab 8. Disiplin 9. Mempunyai banyak relasi 10. Cepat mengambil keputusan 	Interval
Lingkungan Kerja (X_3)	Kesesuaian lingkungan kerja yang kurang baik dapat diperhatikan dari seseorang melaksanakan kerjanya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang tidak mendukung suasana akan memperlambat rancangan sistem kerja yang efisien. (Prastyo, Hasiolan, & Warso, 2016 : 6).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atmosfer kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja 	Interval
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan juga merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan perusahaan sehingga memberikan kontribusi yang baik terhadap perusahaan dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. (Yulinda & Rozzyana, 2018 : 26-40).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (mutu) 2. Kuantitas (jumlah) 3. Waktu (jangka waktu) 4. Penekanan biaya 5. Pengawasan 6. Hubungan antar karyawan 	Interval

Sumber : Peliti, 2019

Pada penelitian ini, terdiri dari variabel tiga variabel independen dan satu variabel dependen. Dua variabel bebas tersebut masing-masing adalah motivasi sebagai variabel bebas pertama (X1), kepemimpinan sebagai variabel bebas kedua (X2), dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas ketiga (X3), sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y). Untuk mempermudah dalam melakukan pengukuran variabel-variabel tersebut maka dilakukan pendefinisian sebagai berikut :

3.2.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi pusat perhatian utama peneliti. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. (Prastyo et al., 2016). Untuk penelitian ini, variabel terikat adalah variabel kinerja karyawan dengan indikator menurut (Kasmir, 2016 : 208-210) sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu).
2. Kuantitas (jumlah).
3. Waktu (jangka waktu).
4. Penekanan biaya.
5. Pengawasan.
6. Hubungan antar karyawan.

3.2.2 Variabel Independen

Variabel independent merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sujarweni, 2015a

: 75). Untuk penelitian ini, variabel bebas pertama (X_1) adalah variabel motivasi dengan indikator menurut (Afandi, 2018 : 29-30) sebagai berikut :

1. Balas jasa.
2. Kondisi kerja.
3. Fasilitas kerja.
4. Prestasi kerja.
5. Pengakuan dari atasan.
6. Pekerjaan itu sendiri.

Variabel bebas kedua (X_2) adalah variabel kepemimpinan dengan indikator menurut (Afandi, 2018 : 117) sebagai berikut :

- a. Kematangan spitual, social dan fisik
- b. Menunjukkan keteladanan
- c. Dapat memecahkan masalah dengan kreatif
- d. Memiliki kejujuran
- e. Mempunyai keterampilan berkominikasi
- f. Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin
- g. Tanggung jawab
- h. Disiplin
- i. Mempunyai banyak relasi
- j. Cepat mengambil keputusan

Variabel bebas ketiga (X_3) adalah variabel lingkungan kerja dengan indikator menurut (Erwansyah & Sulastini, 2018 : 35) sebagai berikut :

1. Atmosfer kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

3.3 Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian, untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan diperlukan teknik-teknik dalam pengumpulan data. Oleh karena itu, peneliti memerlukan data dari populasi dan sampel yang akan diteliti dalam menentukan kesimpulan dari variabel-variabel yang peneliti ambil.

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2015a : 80). Berikut adalah data karyawan di PT.Asia Cocoa Indonesia :

Tabel 3. 2 Data Karyawan

Bagian	Pria	Wanita
<i>Production</i>	158	5
<i>Maintenance</i>	50	0
<i>WH & Logistic</i>	40	8
<i>QA/QC</i>	24	6
<i>HR & Admin</i>	27	7
<i>Purchasing</i>	3	3
<i>Accounting</i>	0	4
Total	302	33
Total Karyawan	335	

Sumber: Departemen HRD PT Asia Cocoa Indonesia

Berdasarkan pada tabel 3.2, populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada PT Asia Cocoa Indonesia yang berjumlah sebanyak 335 orang.

3.3.2 Sampel

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *non-probability sampling*. (Sujarweni, 2015b : 78) mendefinisikan *non-probability sampling* merupakan Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, yaitu Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2015b : 79). Berdasarkan teknik *sampling* yang digunakan diatas, maka sampel pada penelitian adalah sebesar populasi yaitu sebanyak 335 responden.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara kuesioner (*google form*).

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2015a : 94). Pertanyaan atau pernyataan yang disebarkan bersifat tertutup, peneliti membagikan kuesioner melalui *email (google form)* kepada karyawan-karyawan pada PT.Asia Cocoa Indonesia untuk mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diajukan dan berkaitan dengan variabel yang diteliti.

3.5 Metode Analisis Data

Berikut metode-metode analisis data yang digunakan peneliti untuk menguji dalam penelitian ini sebagai berikut :

3.5.1 Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Wibowo, 2012 : 2) analisis deskriptif adalah ilmu yang menjelaskan bagaimana data akan dikumpulkan dan diringkas dalam unit analisis yang penting.

3.5.2 Uji Kualitas Data

Berikut adalah uji kualitas data, yaitu sebagai berikut :

3.5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas yaitu uji yang dimaksud untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Cara mengukur validitas dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pearson Product Moment*, dan *Rank Spearman* serta lain-lain yang bergantung pada tipe datanya. Koefisien korelasi adalah angka yang menyatakan hubungan antara *item-total correlation* (skor total) (Wibowo, 2012: 35).

Dalam menentukan suatu kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0.05. Artinya suatu item dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item.

Pengujian akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima atau tidak diterima suatu data valid atau tidak, jika :

1. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka item tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ (uji dua sisi dengan sig 0,05), maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Besaran nilai koefisien korelasi *Product Moment* dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

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

Rumus 3. 1 Pearson Product Moment

Sumber: Wibowo (2012)

Dimana:

r_{ix} = angka korelasi

i = skor item

x = skor total dari x

n = jumlah banyaknya subjek

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah dipakai untuk menyatakan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.(Wibowo, 2012 : 52). Metode yang digunakan untuk pengumpulan data digunakan pada penelitian ini adalah *Cronbach's Alpha*.

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak reliabel apabila:

1. Jika nilai alpha lebih besar dari pada 0,6, maka data dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai alpha kurang dari pada 0,6, maka data dinyatakan tidak reliabel.

Dengan metode ini, untuk mencari besaran angka reliabilitas dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Rumus 3. 2 Cronbach`s Alpha

Sumber: Wibowo (2012)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrumen

K = jumlah butir pertanyaan

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

$\sum \sigma_t^2$ = varian total

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang diteliti ada tiga asumsi, yaitu sebagai berikut :

3.5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Data yang berdistribusi normal akan berbentuk kurva lonceng.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independent. Model regresi yang baik dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* (Priyastama, 2017 : 112).

Apabila nilai VIF kurang dari 10, maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika VIF lebih dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Dan apabila nilai *tolerance* yang lebih dari 0,1, maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika *tolerance* yang kurang dari 0,1, maka terjadi multikolinearitas (Wibowo, 2012 : 87).

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini untuk mengetahui apakah terdapat varian variabel dalam sebuah model terjadi ketidaksamaan dari varian residual yang diamati (Wibowo, 2012 : 93). Apabila varian residual yang diamati bersifat tetap, maka data ini disebut sebagai heteroskedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Park Gleyser*.

Uji *Park Gleyser* dilakukan dengan cara mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independent. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai *alpha*-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas (Wibowo, 2012 : 93).

3.5.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pernyataan sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya (Wibowo, 2012 : 123). Uji hipotesis terbagi menjadi tiga, yaitu :

3.5.4.1 Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2012 : 125). Rumus untuk melakukan uji t adalah :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3. 3 Uji T

Sumber: Priyatno (2012)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi sederhana

n= Jumlah data atau kasus

Jika nilai t hitung $>$ t -tabel , atau probabilitas (Sig.t) $<$ α maka koefisien regresi sebuah variabel independen memiliki pengaruh yang terhadap variabel dependen.

3.5.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel bebas (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) (Priyatno, 2012 : 137). Rumus untuk melakukan uji f adalah :

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

Rumus 3. 4 Uji F

Sumber: Priyatno (2012)

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

n = jumlah data atau kasus

k = jumlah variabel independen

Adapun prosedur pengujian yang digunakan, sebagai berikut :

- A. Ditetapkan taraf nyata 0,05
 - B. Kriteria pengujian
1. Jika nilai signifikan $F \geq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan tidak layak untuk digunakan.
 2. Jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Maka model dikatakan layak untuk digunakan.

3.5.4.3 Uji R Square (Koefisien Determinasi)

Uji R *Square* digunakan untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel independent dalam model regresi secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Wibowo, 2012 : 121). Rumus untuk melakukan uji r *square* adalah :

$$R^2 = \frac{\text{Sum of Squares Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

Rumus 3. 5 Rumus R Square

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di PT.Asia Cocoa Indonesia, Jl. Engku Putri, Type 7A-F, Kawasan Industri Tunas, Batam Centre.

3.6.2 Jadwal Penelitian

Tabel 3. 3 Jadwal Penelitian

Kegiatan Penelitian	Pertemuan													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Penentuan tempat dan judul penelitian	■													
Input Judul Penelitian	■													
Permintaan persetujuan perusahaan	■													
Penulisan Bab I	■	■	■	■										
Penulisan Bab II				■	■	■								
Penulisan Bab III						■	■	■						
Pembuatan Kuesioner								■	■					
Penyebaran Pretest										■				
Penyebaran dan Pengumpulan Kuesioner										■				
Pengolahan data dan Penulisan Bab IV											■	■	■	
Penulisan Bab V														■
Pelaporan Penelitian														■

Sumber : Peneliti, 2019