

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SOUTHLINKS COUNTRY CLUB
BATAM**

SKRIPSI



Oleh :
Kartini
140910272

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

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SOUTHLINKS COUNTRY CLUB
BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh :
Kartini
140910272**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Kartini
NPM : 140910272
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 Southlinks Country Club Batam

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

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 16 Februari 2019

Materai 6000

Kartini
140910272

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
SOUTHLINS COUNTRY CLUB
BATAM**

SKRIPSI

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

**Oleh :
Kartini
140910272**

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

Batam, 16 Februari 2019

**Hikmah, S.E., M.Si.
Pembimbing**

ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Organisasi yang memiliki kinerja sumber daya manusia baik, biasanya cepat dalam mencapai tujuan organisasi bahkan lebih cepat dari perencanaan yang ditetapkan. Sedangkan organisasi yang memiliki kinerja sumber daya manusia yang buruk akan sulit berkembang di dalam organisasi tersebut dan tidak mampu mengikuti kemajuan yang pesat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam, populasi dalam penelitian ini terdiri dari 134 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, metode pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuisisioner. Data yang di peroleh dianalisis dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25. Analisis data yang digunakan yaitu uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Uji pengaruh yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji T untuk mengetahui pengaruh secara persial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan uji koefisien determinasi R^2 untuk mengetahui seberapa kuat tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil penelitian ini yaitu : motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F dapat diketahui bahwa motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Human resources management is part organizational management that focuses on the human resources. Organization that have good human resource performance, usually fast in achieving organization goals even faster than planned. While organizations that have poor performance human resources just the opposite will be difficult to develop not able to follow the rapid progress. This research aims to test and analyze the effect of motivation and work environment on employee performance on Southlinks Country Club Batam, the population in this study consisted of 134 employees. Sampling sample uses saturated sampling, the data collection method is by distributing questionnaires. The data obtained by analysis using SPSS version 25. The Analysis data used is the classic assumption test which consists of the normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test. The influence test used in this study is a linear regression analysis, T test to determine the effect partially, F test to determine the effect simultaneously and test the coefficient of determination R^2 to find out how strong the influence of independent variables on the dependent. The results of this study are: motivation (X1) has a positive and significant effect on employee performance, work environment (X2) has a positive and significant effect on employee performance. From the results of the F dapattest it is known that motivation (X1) and work environment (X2) simultaneously positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Motivation, Work Environment, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa peneliti terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, peneliti menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, peneliti menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Bapak Suhardianto, S.Hum., M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Hikmah, S.E., M.Si selaku Pembimbing Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
5. Tim Dosen Penguji dan Staff Universitas Putera Batam.
6. Alm Bapak Sulaiman dan Ibu Siti Aisyah selaku orang tua peneliti yang selalu memberikan dukungan berupa doa, moral, dan motivasi kepada peneliti.
7. Pimpinan dan karyawan Southlinks Country Club Batam yang turut membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
8. Teman seperjuangan Program Studi Manajemen Bisnis dan Perbankan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan Skripsi ini yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.

Semoga Allah S.W.T. membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 16 Februari 2019

Kartini

DAFTAR ISI

halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1. Aspek Teoritis	10
1.6.2. Aspek Praktis	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Teori Dasar.....	12
2.1.1. Konsep Motivasi	12
2.1.2. Konsep Lingkungan Kerja	17
2.1.3. Konsep Kinerja Karyawan	24
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Kerangka Pemikiran	35
2.4 Hipotesis.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Desain Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel.....	38
3.2.1. Variabel Bebas	38
3.2.2. Variabel Terikat.....	39
3.3 Populasi dan Sampel.....	40
3.3.1. Populasi	40
3.3.2. Sampel	40
3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data.....	41
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	41
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Analisis Data	43
3.5.1. Analisis Deskriptif	44
3.5.2. Uji Instrumen Penelitian.....	44

3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.5.4	Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.5.5	Uji Hipotesis	49
3.6	Waktu dan Tempat Penelitian.....	52
3.7.	Jadwal Penelitian	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		54
4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1.	Profil Responden	54
4.1.2.	Analisis Deskriptif.....	56
4.2	Hasil Uji Kualitas Data	62
4.2.1.	Hasil Uji Validitas	62
4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	64
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	66
4.2.4.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	71
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	72
4.3	Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.3.1.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	74
4.3.2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
4.3.3.	Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y	75
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....		77
5.1	Simpulan	77
5.2	Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA.....		79

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	67
Gambar 4. 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas-Scatter Plot	70

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Daftar Karyawan pada Southlinks Country Club Batam	5
Tabel 1. 2	Rekapitulasi Absensi Karyawan Southlinks Country Club Batam	7
Tabel 3. 1	Oprasional Variabel X	38
Tabel 3. 2	Oprasional Variabel Y	39
Tabel 3. 3	Interprestasi Koefisien Korelasi Nilai r	49
Tabel 3. 4	Jadwal Penelitian	53
Tabel 4. 1	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 4. 2	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4. 3	Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pernikahan	56
Tabel 4. 4	Kriteria Analisis Deskriptif	57
Tabel 4. 5	Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel (X1).....	57
Tabel 4. 6	Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel (X2).....	59
Tabel 4. 7	Penjelasan Jawaban Responden Terhadap Variabel (Y)	60
Tabel 4. 8	Uji Validitas Pernyataan Variabel (X1).....	63
Tabel 4. 9	Uji Validitas Pernyataan Variabel (X2)	63
Tabel 4. 10	Uji Validitas Pernyataan Variabel (Y)	64
Tabel 4. 11	Uji Reliabilitas Motivasi (X1)	65
Tabel 4. 12	Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2).....	65
Tabel 4. 13	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	66
Tabel 4. 14	Uji Kolmogorov-Smirnov	68
Tabel 4. 15	Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4. 16	Uji Glejse.....	70
Tabel 4. 17	Analisis Regresi Linear Berganda	71
Tabel 4. 18	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	72
Tabel 4. 19	Uji t	73
Tabel 4. 20	Uji F	74

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda	48
Rumus 3. 2 t.hitung	50
Rumus 3. 3 Uji R	52

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** Kuesioner
- Lampiran 2** Tabulasi Data
- Lampiran 3** Hasil Uji
- Lampiran 4** Daftar Tabel
- Lampiran 5** Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 6** Surat Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya, didalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting di suatu organisasi. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan, meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia. Oleh karena pentingnya peran manusia dalam kompetisi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dalam agenda bisnis, suatu organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penarahan, pengendalian, pengadaaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian (Hasibuan, 2017: 10).

Sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan harus juga bermodalkan Sumber Daya Manusia yang hebat. Dalam hal ini SDM memiliki artian para karyawan. Dalam hal ini, untuk dapat mencapai hasil atau target yang diinginkan dan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, maka diperlukan semangat, usaha dan kinerja yang benar-benar kuat dari para pekerja dan deretan manajemen di dalamnya. Kinerja karyawan merupakan tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja juga sebagai ukuran suatu hasil kerja, oleh karena itu kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja

Setiap organisasi harus dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusianya dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah

karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan (Supriyanto, 2018) .

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi. Seseorang yang memiliki motivasi rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya, sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Selain motivasi faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.(Sidanti, 2015)

Banyak penelitian terdahulu yang pernah meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan antara lain penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permanasari. Namun yang membedakan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permanasari dengan penelitian ini adalah pada objek penelitian.

Southlinks Country Club merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Gajah Mada KM.9, Tiban Indah, Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau Indonesia. Lapangan ini dirancang oleh perancang golf asal Jepang, Hisamitsu Ohnishi .Southlinks Country Club Batam yang merupakan salah satu perusahaan yang termasuk pada kategori perusahaan yang bergerak pada bidang perusahaan jasa, memulai kegiatannya sejak bulan April tahun 1996 dengan mengelola dan kemudian menawarkan fasilitas lapangan kegiatan olahraga golf. Golf merupakan kegiatan olahraga yang tergolong *High Class*, dimana untuk dapat menikmatikannya para pegolf (pemain golf) membutuhkan biaya yang tidak sedikit dimulai dari pemilihan lapangan (lokasi) hingga peralatan yang dibutuhkan, sehingga kepuasan merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan dan dijaga dengan baik oleh perusahaan guna memperkecil ketidak puasaan agar stabilitas target perusahaan tetap terjaga. Dengan melihat kegiatan usaha serta stabilitas kegiatan usahanya, Southlinks merupakan perusahaan besar yang terus berkembang dengan pesat disertai kinerja karyawan serta pengelolaan manajemen yang baik dalam menjaga stabilitas kegiatan usaha. Southlinks Country Club Batam memiliki karyawan sebanyak (134) seratus tiga puluh empat orang.

Berikut dapat di sajikan data jumlah karyawan beserta jabatannya tahun 2018 pada Southlinks Country Club Batam :

Tabel 1.1 Data Karyawan pada Southlinks Country Club Batam tahun 2018.

No	Jabatan	Jumlah
1	<i>Deputy General Manager</i>	1 orang
2	<i>Manager</i>	7 orang
3	<i>Supervisor</i>	11 orang
4	<i>Senior Supervisor</i>	6 orang
5	<i>Junior Supervisor</i>	6 orang
6	<i>Admin Assistant</i>	4 orang
7	<i>Senior Admin Assistant</i>	1 orang
8	<i>Inventory Assistant</i>	1 orang
9	<i>Receptionist</i>	4 orang
10	<i>Senior Driver</i>	1 orang
11	<i>Driver</i>	2 orang
12	<i>Transport Leader</i>	1 orang
13	<i>Security Guard</i>	6 orang
14	<i>Sport and Recreation ATTD</i>	1 orang
15	<i>Leader</i>	10 orang
16	<i>Senior Leader</i>	2 orang
17	<i>Senior Locker ATTD</i>	2 orang
18	<i>Locker Attendant</i>	3 orang
19	<i>Housekeeper</i>	4 orang
20	<i>Maintenanc Technician</i>	5 orang
21	<i>Executive</i>	6 orang
22	<i>Senior Executive</i>	3 orang
23	<i>Japanis Chef</i>	1 orang
24	<i>Supervisor / Asst.Chef</i>	1 orang
25	<i>Cook</i>	4 orang
26	<i>Leading Cook</i>	2 orang
27	<i>Kitchen Helper</i>	1 orang
28	<i>Junior Executive</i>	2 orang
29	<i>Fire Safety Officer</i>	1 orang
30	<i>Bag Attendant</i>	2 orang
31	<i>Marshall</i>	2 orang
32	<i>Caddy Mistress</i>	1 orang
33	<i>Golfing Operation ATTD</i>	2 orang
34	<i>Senior Driving Range ATTD</i>	1 orang
35	<i>Driving Range ATTD</i>	1 orang
36	<i>Port Attendant</i>	1 orang
37	<i>Operator</i>	5 orang

Lanjutan Tabel 1.1

38	<i>General Worker</i>	5 orang
39	<i>Junior Operator</i>	2 orang
40	<i>Junior Chief Mechanic</i>	1 orang
41	<i>Senior Mechanic</i>	1 orang
42	<i>Storekeeper</i>	2 orang
43	<i>Mechanic</i>	1 orang
44	<i>Senior Operator</i>	1 orang
45	<i>Irrigation Attendant</i>	1 orang
46	<i>Buggy Attendant</i>	1 orang
47	<i>Banquet Coordinator</i>	1 orang
48	<i>Service Staff</i>	3 orang
49	<i>Proshop Attendant</i>	1 orang
	Total	134 orang

Sumber : Southlinks Country Club Batam , 2018

Southlinks Country Club Batam merupakan perusahaan besar yang mempunyai kinerja serta manajemen yang baik. Namun berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan terhadap 134 karyawan Southlinks Country Club Batam menunjukkan adanya fenomena-fenomena atau permasalahan dalam perusahaan tersebut yaitu lingkungan kerja yang kurang baik seperti ruang tempat karyawan bekerja terlalu sempit, tata ruang kantor yang kurang nyaman, sehingga membuat karyawan kurang nyaman berada dalam ruangan tersebut, kurangnya pendingin ruangan yang membuat karyawan merasa kegerahan dan karakteristik individu setiap karyawan yang memiliki sifat yang berbeda pula sehingga membuat suasana kerja yang kurang nyaman dan itu mempengaruhi lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja yang kurang baik, kinerja karyawan Southlinks juga dinilai masih rendah terdapat karyawan yang tidak bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan tingginya tingkat keterlambatan

karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat data absensi karyawan dari tahun 2013 – 2018 di bawah ini, yang menunjukkan banyaknya tingkat absensi karyawan, terutama keterlambatan.

Berikut dapat disajikan rekapitulasi absensi karyawan selama tahun 2013 sampai 2018 pada Southlinks Country Club Batam.

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Karyawan Southlinks Country Club Batam

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan yang tidak hadir /tahun	% ketidakhadiran	Jumlah karyawan yang terlambat /tahun	% keterlambatan	Jumlah karyawan yang izin /tahun	% Izin
2013	134	48 orang	35,8	73 orang	54,4	63 orang	47,0
2014	134	43 orang	32,0	71 orang	52,9	57 orang	42,5
2015	134	44 orang	32,8	65 orang	48,5	76 orang	56,7
2016	134	42 orang	31,3	64 orang	47,7	80 orang	59,7
2017	134	45 orang	33,5	78 orang	58,2	55 orang	41,0
2018	134	41 orang	30,5	75 orang	55,9	82 orang	61,1
Rata-rata		43,83	32,65	71	52,93	68,83	51,33

Sumber : Southlinks Country Club Batam, 2018

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa tingkat absensi karyawan Southlinks Country Club Batam selama 6 tahun masih kurang baik, hal ini tampak dari tingkat kehadiran yang kurang dari 100 % . Pada tahun 2013 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ada 48 orang, jumlah karyawan yang terlambat masuk kerja ada 73 orang dan 63 orang karyawan yang izin tidak masuk kerja. Tahun 2014 jumlah karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan ada 43 orang karyawan, 71 orang karyawan yang terlambat masuk kerja, 57 orang karyawan izin tidak masuk kerja, tahun 2015 ada 44 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 65 orang karyawan yang terlambat masuk kerja , 76 orang

karyawan yang izin tidak masuk kerja, tahun 2016 ada 42 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 64 orang karyawan yang terlambat masuk kerja, 80 orang karyawan yang izin tidak masuk kerja, tahun 2017 ada 45 orang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, ada 78 orang karyawan yang terlambat masuk kerja, 55 orang karyawan yang izin tidak masuk kerja, pada tahun 2018 ada 41 orang karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, ada 75 orang karyawan yang terlambat masuk kerja dan ada 85 orang yang izin tidak masuk kerja. Hal ini apabila dibiarkan terus menerus nantinya akan memberikan permasalahan yang serius bagi organisasi secara keseluruhan karena tingkat absensi akan berpengaruh terhadap efektivitas dan jalannya organisasi.

Salah satu bentuk motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan adalah dengan memberikan kenaikan gaji setiap tahunnya dengan menilai kinerja karyawan tersebut berdasarkan kreteria tertentu yang telah di tetapkan perusahaan. Memberikan tunjangan yang di sesuaikan dengan pekerjaan. Namun perusahaan kurang memberian reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas ,maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam permasalahan tersebut dalam bentuk penelitian yang diangkat melalui skripsi dengan judul “ **Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam.**”

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih kurangnya pemberian motivasi terhadap karyawan, dan kurang memberikan reward kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik .

2. Lingkungan kerja masih kurang baik yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.
3. Kurangnya kinerja karyawan Southlinks Country Club Batam, terutama masalah absensi kehadiran karyawan, banyak karyawan yang terlambat masuk kerja.
4. Ruang tempat karyawan bekerja terlalu sempit.
5. Tata ruang kantor yang kurang nyaman.
6. Kurangnya pendingin ruangan.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya variabel yang sama dengan penelitian tersebut dan keterbatasan yang akan dilalui oleh penulis maka penulis akan membatasi penelitian dengan difokuskan pada permasalahan pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam?
3. Apakah Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Southlinks Country Club Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

Setelah menyebutkan beberapa tujuan yang hendak dicapai nantinya, penulis juga memberikan sedikit gambaran mengenai manfaat apa saja yang akan didapatkan ke dalam dua bagian utama di antaranya:

1.6.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta memberikan pengetahuan kepada pembaca mengenai Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan pada Southlinks Country Club Batam.

1.6.2 Aspek Praktis

1. Bagi Perusahaan

Bagi Southlinks Country Club Batam, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Lingkungan Kerja berdampak pada Kinerja yang diharapkan Perusahaan, dan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun Strategi untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan referensi dan dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan dalam aktivitas akademik dan sumber referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

Teori-teori yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan akan dibahas dalam bab ini. Adapun teori-teori yang diambil dalam penelitian ini berdasarkan judul yang telah diangkat yaitu “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Southlinks Country Club Batam”.

2.1.1 Konsep Motivasi

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan. Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi (Suwatno & Priansa, 2014: 171).

Motivasi adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan

aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas

Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil memperoleh dan mewujudkan tujuan yang telah di bentuk (Afandi, 2018: 24).

Menurut Malthis (2001) motivasi merupakan ambisi didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2004) berpendapat bahwa motivasi adalah serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Sundarminingsih, Magdalena, & Wulan, 2016)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016:142) dalam (Fachreza, Musnadi, & Majid, 2018).

Malthis dan Jackson (2006) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu aksi, seseorang melakukan tindakan untuk melakukan suatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia (Bangun, 2012: 312).

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to*

behave) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Dari batasan pengertian motivasi di atas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan unsur intensitas, bila seseorang memotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila cara itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kita harus mempertimbangkan kualitas dari cara itu maupun intensitasnya. Cara yang di arahkan dalam organisasi dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi adalah cara yang seharusnya kita usahakan (Bangun, 2012: 313).

2.1.1.2 Pendekatan-Pendekatan Motivasi

Dalam perkembangannya, motivasi dapat dipandang menjadi empat pendekatan, yaitu, pendekatan tradisional, hubungan manusia, sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer. Berikut dijelaskan pendekatan-pendekatan yang dimaksud tersebut (Bangun, 2012: 313).

1. Pendekatan tradisional (*Traditional Approach*)

Pertama sekali dikemukakan oleh *Frederick W. Taylor* dari manajemen ilmiah (*Scientif Management School*). Dalam model ini yang menjadi titik beratnya adalah pengawasan (*controlling*) dan pengarahan (*directing*).

2. Pendekatan Hubungan Manusia

Pendekatan hubungan manusia (*human relation model*) selalu dikaitkan dengan pendapat Elton Mayo yang menemukan bahwa kebosanan dan pengulangan berbagai tugas merupakan faktor yang dapat menurunkan motivasi sedangkan kontak sosial membantu dalam menciptakan dan mempertahankan motivasi.

3. Pendekatan Sumber Daya Manusia

Para pencetus teori lainnya, seperti McGregor dan ahli-ahli lain melontarkan kritik kepada model hubungan manusia dengan mengatakan konsep tersebut hanya merupakan pendekatan yang lebih canggih untuk memanipulasi karyawan.

4. Pendekatan Kontemporer (*Contemporary Approach*)

Pendekatan kontemporer didominasi oleh motivasi yang akan dijelaskan secara singkat.

2.1.1.3 Teori-Teori Motivasi

Teori motivasi mulai dikenal pada tahun 1950-an. Secara khusus, pada awalnya ada tiga teori motivasi yaitu teori hierarki kebutuhan (*the hierarchy of needs theory*), teori kedua faktor (*two factor theory*), dan teori X dan Y (*theories X and Y*) (Bangun, 2012: 316).

1. Teori hierarki kebutuhan

Teori ini pertama sekali dikemukakan oleh Abraham Maslow. Mungkin bisa dikatakan teori inilah yang paling populer bila dibandingkan dengan teori-teori motivasi lainnya.

2. Teori dua faktor

Teori dua faktor pertama kali dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini dikemukakan bahwa, pada umumnya para karyawan baru cenderung untuk memusatkan perhatiannya pada pemuasan kebutuhan yang lebih rendah dalam pekerjaan pertama mereka terutama dalam hal keamanan.

3. Teori X dan Y

Teori X dan Y pertama kali dikemukakan oleh Douglas McGregor. Dalam teori ini dikemukakan dua pandangan berbeda mengenai manusia. Pada dasarnya yang satu adalah negatif yang ditandai dengan teori X dan yang lainnya adalah bersifat positif yang ditandai teori Y.

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dipegang manajer yaitu sebagai berikut:

1. Karyawan secara inheren tidak menyukai kerja dan bila mana dimungkinkan akan mencoba menghindarinya.
2. Di karenakan karyawan tidak menyukai kerja maka mereka harus dipaksa, diawasi, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
3. Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari pengarahan formal bilamana dimungkinkan.
4. Kebanyakan karyawan meletakkan keamanan diatas semua faktor lain yang dikaitkan dengan kerja dan akan menunjukkan sedikit saja ambisi.

Berbeda dengan pandangan negatif mengenai sifat manusia, McGregor menjadikan empat pandangan positif yang disebut Teori Y, yaitu:

1. Karyawan dapat memandang kerja sebagai kegiatan alami yang sama dengan istirahat atau bermain.
2. Orang-orang akan melakukan pengarahan dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran.
3. Kebanyakan orang dapat belajar untuk menerima, bahkan mengusahakan, tanggung jawab.
4. Kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif menyebar luas ke semua orang dan tidak hanya milik mereka yang berada dalam posisi manajemen.

2.1.1.4 Indikator- Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dalam teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow dalam Harindja (2007) (Kusrihandayani, 2017) adalah sebagai berikut :

1. Fisiologis (kebutuhan akan rasa lapar, haus, seksual, dan kebutuhan fisik lainnya).
2. Kebutuhan akan rasa aman (rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional).
3. Kebutuhan sosial (kebutuhan akan rasa kasih sayang, kepemilikan penerimaan dan persahabatan).
4. Penghargaan (faktor penghargaan internal dan eksternal).
5. Aktualisasi diri (pertumbuhan, pencapaian)

2.1.2 Konsep Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya

misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Afandi, 2018: 65) .

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti: temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/ karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018: 66) .

2.1.2.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedianya tempat ibadah
5. Tersedianya sarana angkutan karyawan

Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi :

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *Visual Pripacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasaan pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya

dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor Lingkungan Psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a. Pekerjaan Yang Berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

b. Sistem Pengawasan Yang Buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan , misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti

perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. **Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok**

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bias dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.1.2.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bias disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu diuraikan sebagai berikut :

1. **Pelayanan kerja**

Pelayanan karyawan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan

akan membuat karyawan lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya.

Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal yakni :

- a. Pelayanan makan dan minum
- b. Pelayanan kesehatan
- c. Pelayanan kamar kecil/ kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk karyawannya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.4 Efektivitas Lingkungan Kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/ pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat- alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain- lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan

dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018: 71) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Dimensi pencahayaan, dengan indikator :

- a. Lampu penerang tempat kerja
- b. Jendela tempat kerja.

2. Dimensi warna, dengan indikator :

- a. Tata warna
- b. Dekorasi

3. Dimensi suara, dengan indikator :

- a. Bunyi musik
- b. Bunyi mesin pabrik, bengkel

4. Dimensi udara, dengan indikator :

- a. Suhu udara
- b. Kelembaban udara

2.1.3 Konsep Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Daryanto, 2017: 106)

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000 : 41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2002 : 22) dalam (Daryanto, 2017: 106).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005 :50) dalam (Daryanto, 2017: 106).

Veithzal (2009 : 309) mengemukakan bahwa : “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”dalam (Daryanto, 2017 :108)

(Menurut Veithzal (2009 : 309) Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering salah ditafsirkan sebagai upaya (*Effor*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil, dalam (Daryanto, 2017: 106).

Menurut Kiruja dan Elegwa (Kiruja E. K., 2013), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yang meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Hanafi & Yohana, 2017).

2.1.3.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan perusahaan dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang karyawan tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika anda sebagai pemimpin perusahaan mengetahui apa saja faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja karyawan anda.

Berikut ini merupakan 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan anda, diantaranya : (Daryanto, 2017: 109)

1. Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang karyawan untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila perusahaan anda tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja karyawan anda.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk anda perhatikan, karena hampir 80% karyawan *resign* jika lingkungan kerja mereka tidak baik. Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperature udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja karyawan anda. Jika salah satu fasilitas tersebut rusak, langsung segera di perbaiki agar kinerja mereka tidak menurun dan mereka tetap nyaman dalam melakukan aktifitas kerja mereka sehari- hari.

3. Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas. Karyawan akan merasa kebingungan jika anda memberikan banyak tugas kepada mereka tetapi tidak memberikan sekala prioritas yang jelas, kemudian biarkan mereka mengerjakan pekerjaannya satu demi satu dengan *timeline* yang sudah anda tentukan dan jangan menambahkan tugas yang lain sebelum pekerjaan tersebut diselesaikan, jika memang ada pekerjaan penting yang harus anda berikan kepada karyawan, maka anda harus menggeser *deadline* pekerjaan yang sebelumnya dikerjakan, supaya karyawan anda dapat bekerja dengan tenang dan tidak didesak oleh waktu.

4. *Supportive Boss*

Sebagai atasan yang baik anda harus mau “mendengarkan” pendapat dan pemikiran karyawan anda. Berikan dukungan kepada mereka untuk mengemukakan pendapat dan ide-ide baru pada saat *meeting* ajak mereka untuk “terlibat” dalam proyek yang sedang anda kerjakan.

5. Bonus

Sebagian besar karyawan akan bekerja dengan senang hati bila pekerjaan yang mereka kerjakan dihargai oleh perusahaan. Penghargaan terhadap karyawan bias dimulai dari hal yang sederhana seperti pujian dari atasan atau bahkan berupa bonus. Bonus ini dapat anda berikan kepada karyawan anda yang memang benar-benar mampu bekerja dengan baik sesuai dengan yang anda harapkan.

2.1.3.3 Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas- tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat (Afandi, 2018: 87).

Tujuan penilaian kinerja terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan penilaian prestasi kerja sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi reguler terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi :

- a) Telaah Gaji. Keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay*, bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
- b) Kesempatan Promosi. Keputusan-keputusan penyusunan pegawai (*staffing*) yang berkenaan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan kedua dari penilaian prestasi kerja.

2. Tujuan Pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengukuhkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penilaian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.
- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Menurut (Bangun, 2012: 234) standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan. Hal ini dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu seperti:

1. Jumlah pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut dari 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 kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan.

2.1.3.4 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bagi suatu perusahaan penilaian kerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antarindividu dalam organisasi, pengembangan dalam diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi (Bangun, 2012: 232).

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat, dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk mengembangkan karyawan. Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya. Bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem ada dalam organisasi. Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem dengan subsistem lainnya. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem yang lain.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, pemenuhan secara legal manajemen sumber daya manusia, dan sebagai kriteia untuk pengujian validitas.

2.1.3.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima macam indikator, yaitu (Robbins, 2006 :260) dalam (Daryanto, 2017 : 107) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.2 Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menyangkut masalah motivasi dan lingkungan kerja, yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Penelitian yang dilakukan (Supriyanto, 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang). Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan (Firdaus, 2017) Firdaus yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan , metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif melalui metode survey yaitu dengan membagikan kuesioner kepada para responden yang merupakan karyawan tetap PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya . Dengan hasil

penelitian bahwa motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya, lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya dan motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh kinerja PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya.

3. Penelitian yang dilakukan (Hanafi & Yohana, 2017) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. BNI *Life Insurance*, metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (*causal effect*) dan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Dengan hasil penelitian bahwa variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena nilai t -value $0.00 < t$ -tabel 1.96. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai t -value $3.36 > t$ -tabel 1.96 yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan (Purwati & Arnando, 2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Penelitian ini diambil dengan teknik purposive random sampling dan dikumpulkan melalui kuesioner. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Riau.
5. Penelitian yang dilakukan oleh (Riyanto, Sutrisno, & Ali, 2017) yang berjudul *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange*, desain penelitian ini deskriptif dan verifikasi dengan metode survei. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

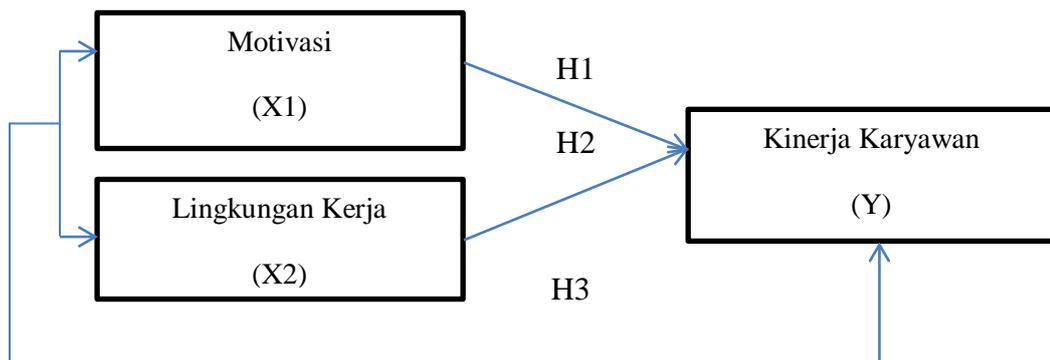
2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang masalah dan kajian teori yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka penulis akan menggambarkan dua variabel independen yaitu motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada southlinks country club batam. Secara sistematis

kerangka berpikir dalam penelitian yang akan penulis teliti digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis

Berdasarkan pada landasan teori dan kerangka pemikiran di atas, maka ditetapkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Southlinks Country Club* Batam.
2. Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Southlinks Country Club* Batam.
3. Hipotesis 3 : Motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Southlinks Country Club* Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Kualitas penelitian dan ketepatan penelitian antara lain ditentukan oleh desain penelitian yang dipakai. Oleh karena itu desain yang dipergunakan dalam penelitian harus desain yang tepat

Desain penelitian atau rancangan penelitian merupakan cetak biru bagi peneliti. Oleh sebab itu, desain penelitian perlu disusun terlebih dahulu sebelum peneliti melaksanakan penelitian. Desain penelitian dapat memberikan petunjuk atau arahan yang sistematis kepada peneliti tentang kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, kapan akan dilakukan, dan bagaimana cara melakukannya. Desain penelitian bertujuan untuk melaksanakan penelitian secara sistematis melakukan perumusan hipotesis, sehingga dapat ditarik kesimpulan dengan benar sesuai hasil perangkat analisis yang di gunakan (Sanusi, 2011: 13).

Pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian yang menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik.

Adapun pengumpulan data yang dilakukan melalui metode kuesioner dan studi pustaka. Skala pengukuran dan metode pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah *skala Likert*. Pengambilan data melalui penyebaran kuesioner dilakukan pada Southlinks Country Club Batam.

3.2 Operasional Variabel

Menurut Kerlinger dalam (Sugiyono, 2014) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (*construct*) atau sifat yang akan dipelajari. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2014), variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel berguna untuk mengidentifikasi variabel – variabel apa saja yang akan diteliti, variabel apa yang termasuk variabel *independen* dan variabel apa yang termasuk variabel *dependen*. Di dalam penelitian ini terdapat 2 variabel *independen*, yaitu motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta 1 variabel *dependen*, yaitu kinerja karyawan (Y).

3.2.1 Variabel Bebas (*Independen Variable*)

Variabel *independen* (X) merupakan variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahannya atau timbulnya variabel *dependen* /terikat (Sugiyono, 2014). Terdapat dua variabel bebas/ *independen* (X) dalam penelitian ini yaitu motivasi dan lingkungan kerja.

Tabel 3. 1 Operasional Variabel X

Variabel	Operasional Variabel	
	Indikator	Tingkat Pengukuran (Skala)
Motivasi (X1)	1. Fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	<i>Likert</i>

Lanjutan Tabel 3.1

Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lampu penerang tempat kerja 2. Jendele tempat kerja 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Bunyi musik 6. Bunyi mesin pabrik, bengkel 7. Suhu udara 8. Kelembaban udara 	<i>Likert</i>
-----------------------	---	---------------

3.2.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependent/terikat merupakan variabel yang di pengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2014: 39). Pada penelitian ini variabel terikat/*dependen* adalah kinerja karyawan (Y)

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Y

Variabel	Operasional Variabel	
	Indikator	Tingkat Pengukuran (Skala)
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 	<i>Likert</i>

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi merupakan obyek/subyek yang berada pada suatu tempat/wilayah yang sudah ditetapkan oleh peneliti menjadi obyek penelitian dan memenuhi kriteria – kriteria yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud penulis adalah karyawan yang bekerja pada Southlinks Country Club Batam yang berjumlah 134 Orang.

Jadi, populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2017: 80).

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang sedang kita teliti (Sugiyono, 2014). Apabila populasi yang ditetapkan oleh peneliti dalam obyek penelitian jumlahnya besar, peneliti tidak mungkin mengadakan penelitian terhadap keseluruhan populasi. Pengambilan sampel harus representatif (mewakili) dan kesimpulan yang diperoleh dari sampel dapat digeneralisasikan terhadap populasi.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau total sampling yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua

populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus (Riduwan, 2012: 64) dalam (Andrey, Adolfini, & Uhing, 2019). Berdasarkan informasi yang dimiliki perusahaan, populasi pada perusahaan ini hingga Desember 2018 adalah 134 orang, sehingga sampel yang diambil adalah 134 responden.

3.4 Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Tahap yang penting dalam penelitian adalah teknik pengumpulan data karena berdasarkan data yang terkumpul akan dilakukan analisis sebelum akhirnya ditarik kesimpulan. Data yang dikumpulkan harus valid dan reliabel karena akan dipergunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari kuesioner. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari studi pustaka, internet dan laporan perusahaan.

Berikut dapat dijelaskan dua teknik pengumpulan data dalam penelitian ini :

a. Kuesioner (Angket).

Menurut (Sugiyono, 2014) Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden.

b. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan dengan membaca dan mempelajari teori-teori dan literatur-literatur yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data sekunder yang kemudian untuk diproses pengolahan data terhadap data sekunder dan data primer.

3.4.2 Alat Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sanusi, 2011:109).

Penyusunan skala pengukuran pada kuesioner menggunakan metode Skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi subvariabel. Kemudian subvariabel dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat terukur. Komponen-komponen yang terukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan yang kemudian dijawab oleh responden. Instrumen penelitian yang menggunakan skala

Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2013:73).

Skala *Likert* umumnya menggunakan 5 angka penelitian (Sugiyono, 2014) yaitu :

1. Sangat Setuju/sangat positif dengan *score* 5.
2. Setuju/positif dengan *score* 4.
3. Kurang Setuju/netral dengan *score* 3.
4. Tidak Setuju/negatif dengan *score* 2.
5. Sangat Tidak Setuju/tidak pernah dengan *score* 1.

Urutan setuju atau tidak setuju dapat dibalik mulai dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju.

3.5 Metode Analisis Data

Setelah semua data terkumpul, langkah selanjutnya dalam penelitian kuantitatif adalah melakukan analisis. Menurut (Sugiyono, 2014) analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Analisis data ini merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian ilmiah karena dengan analisis maka rumusan masalah dapat dipecahkan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulan.

3.5.1 Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisas (Sugiyono, 2014: 147). Analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Analisis deskriptif bekerja dengan menggambarkan distribusi data. Distribusi data yang dimaksud adalah pengukuran tendensi pusat (suatu bilangan yang menunjukkan kecenderungan untuk berkelompok di pusat kumpulan data dalam bentuk distribusi) dan pengukuran bentuk. Teknik yang digunakan dalam statistik deskriptif pada penelitian ini adalah persentase, rata-rata, dan standar deviasi. Data yang telah terkumpul akan disusun dalam bentuk tabel frekuensi dari masing-masing item pernyataan sehingga data tersebut dapat memberikan gambaran jawaban responden secara menyeluruh. Kemudian dilakukan analisis deskripsi dari masing-masing item pernyataan dengan menghitung rata-ratanya sehingga dapat diketahui interpretasi terhadap masing - masing pernyataan.

3.5.2 Uji Instrumen Penelitian

Seperangkat alat ukur haruslah dapat dipercaya dan diandalkan dalam menghasilkan besaran nilai terhadap apa yang mesti diukur. Ketepatan terhadap hasil penilaian dan pengukuran akan membawa kepada kesimpulan yang seksama

terhadap masalah yang dihadapi dalam penelitian. Hal inilah yang menjadikan pentingnya uji instrumen penelitian berupa Uji Validitas dan Uji Reliabilitas (Wibowo, 2012: 34).

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut (Sanusi, 2011: 76). Uji validitas digunakan untuk mengukur seberapa valid sebuah kuesioner dengan melakukan pengambilan sampel sebesar 30 responden. Dengan jumlah minimal 30 orang maka distribusi nilai akan lebih mendekati kurve normal. Selanjutnya ditetapkan r-tabel sebesar 0,361 maka instrument tersebut adalah valid.

Metode yang digunakan pada uji validitas yaitu metode *Corrected Item Total Correlation*. Analisis ini dilakukan untuk menghitung korelasi tiap item atau tiap butir pertanyaan terhadap skor totalnya namun dengan tidak melibatkan nilai skor item atau butir yang akan dihitung. Kriteria pada pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item dari pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid (Sanusi, 2011: 47).

3.5.2.2 Uji Reliabilitas.

Menurut (Sugiyono, 2014: 120), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas adalah berkaitan dengan

masalah adanya kepercayaan terhadap instrumen. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrumen tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Dengan demikian, masalah reliabilitas instrumen berhubungan dengan masalah ketepatan hasil. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Jika nilai koefisien korelasi hasil perhitungan lebih besar daripada nilai dalam tabel, maka disimpulkan bahwa instrumen tersebut reliabel (Sanusi, 2011: 81).

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Uji ini menghitung koefisien *alpha* dimana data dikatakan reliabel apabila r_{alpha} positif dan $r_{alpha} > r_{tabel}$ $df = (\alpha, n-2)$. Dapat pula dilihat dengan menggunakan nilai batasan penentu, misalnya 0,6. Nilai kurang dari 0,6 dianggap memiliki reliabilitas yang kurang, sedangkan nilai 0,7 dapat diterima dan nilai diatas 0,8 dianggap baik (Wibowo, 2012: 53).

3.5.3 Uji Asumsi Klasik.

3.5.3.1 Uji Normalitas.

Uji normalitas perlu dilakukan dalam setiap penelitian sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Hal ini untuk memastikan apakah data yang akan dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan *Normal P-P Plot of Regresion Standarized Residual* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal. Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji *Normal P-P Plot of Regresion Residual* adalah:

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

Uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* dengan menggunakan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas yaitu (Sunyoto, 2014:167):

1. Jika probabilitas atau sig $> 0,05$ maka distribusi normal.
2. Jika probabilitas atau sig $< 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

3.5.3.2 Uji Heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilihat dengan menggunakan uji *Glejser Test*, yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel *independen*, sehingga dapat diketahui ada tidaknya derajat kepercayaan 5%. Jika nilai signifikansi variabel *independent* $>$

0,05 maka tidak terjadi heterokedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi variabel *independent* $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas. Pada penelitian ini juga menggunakan metode grafik *Scatter Plot*, yaitu dengan melihat titik-titik pada gambar.

3.5.3.3 Uji Multikolinieritas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah melihat nilai *significance* (2-tailed), jika nilainya $VIF > 10$ maka terdapat gejala multikolinieritas yang tinggi (Sanusi, 2011).

3.5.4 Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Sanusi, 2011)

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

Rumus 3. 1 Regresi Linear Berganda

Di mana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2 = Variabel independen (Motivasi, Lingkungan Kerja)

e = *Error* / variabel pengganggu

Penelitian yang pada prinsipnya adalah melakukan pengukuran diharuskan menggunakan alat ukur/instrumen yang baik. Dua bentuk pengujian instrumen penelitian ini adalah uji validitas dan uji realibilitas. Dua pengujian ini merupakan tahap yang penting karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data.

Hasil perhitungan nilai korelasi *product moment* (r hitung) selanjutnya dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dihitung untuk $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan ($dk = n-2$) dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

1. Jika r hitung $>$ r tabel berarti valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel berarti tidak valid.

Berikut nilai koefisien korelasi yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi yang disajikan dalam table berikut :

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Korelasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

3.5.5 Uji Hipotesis.

Uji Hipotesis artinya menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial yang sekait dengan pernyataan hipotesis penelitian (Sanusi, 2011: 126). Pengujian hipotesis untuk penelitian ini dilakukan dengan

menggunakan Uji t (parsial), Uji Statistik F dan Analisis Koefisien Determinasi (R^2), langkah – langkah pengujiannya mengikuti prosedur yang sudah ada.

3.5.5.1. Uji t (Parsial).

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*. Atau dengan kata lain, uji t digunakan untuk menguji apakah hubungan yang terjadi itu dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasi) atau tidak.

Rumus untuk t hitung adalah :

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}} \quad \text{Rumus 3. 2 t hitung}$$

Keterangan :

R = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Kaidah pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah

1. Jika t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel *independen* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).
2. Jika t hitung < t tabel dan nilai signifikan > 0,05 , maka H_0 diterima H_a ditolak, jadi variabel *independen* (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* (Y).

3.5.5.2 Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Sanusi, 2011: 137). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H₀: Variabel – variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

H_a: Variabel-variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Sanusi, 2011: 134) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3.5.5.3 Analisis Koefisien Determinasi (R²).

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

$$R^2 = 1 - \left\{ \frac{\sum (Y - \hat{Y})^2}{\sum (Y - \bar{Y})^2} \right\}$$

Rumus 3.3 Uji R^2

Keterangan :

R^2 = koefisien determinasi

$(Y - \hat{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y prediksi

$(Y - \bar{Y})^2$ = kuadrat selisih nilai Y riil dengan nilai Y rata-rata

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel) secara bersama-sama (Sanusi, 2011: 136). Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel bebas (X) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Y) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. R adalah *koefisien korelasi* majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif.

3.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti mengadakan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Adapun lokasi penelitian dilaksanakan di Southlinks Country Club Batam. Southlinks Country Club merupakan perusahaan yang berlokasi di Jalan Gajah Mada KM.9, Tiban Indah, Sekupang, Kota Batam, Kepulauan Riau Indonesia.

3.7 Jadwal Penelitian.

Penelitian ini dilaksanakan mulai September 2018 sampai dengan Februari 2019. Pengumpulan data dilakukan pada jam kerja untuk melakukan observasi dan menyebar kuesioner.

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

N o	Tahapan Kegiatan	Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Studi Kepustakaan	■					
2	Penentuan Topik	■					
3	Penentuan Judul	■					
4	Penentuan Objek	■					
5	Penelitian Lapangan		■	■			
6	Pengumpulan Data		■	■	■		
7	Pengolahan Data			■	■	■	
8	Pembuatan Laporan Penelitian				■	■	■
9	Pemeriksaan laporan Penelitian				■	■	■
10	Pengumpulan Laporan Penelitia						■