

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MOTTO BERINGIN ABADI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan  
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

**SITI ROHAYATI**

**NIM : 2013511156**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2017**

## **PERSEMBAHAN**

Dengan penuh rasa syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, skripsi ini dipersembahkan untuk :

1. Bapak dan ibuku tercinta, terimakasih atas limpahan doa dan dukungan yang diberikan selama ini.
2. Almamater tercinta.

## **SURAT PERNYATAAN**

Bersama ini,

Nama : Siti Rohayati

NIM : 2013511156

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada dipundak Saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 20 Februari 2017

**SITI ROHAYATI**

**NIM : 2013511156**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA**  
**PROGRAM SARJANA – PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Siti Rohayati  
NIM : 2013511156  
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja  
Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motto Beringin  
Abadi

Jakarta, 20 Februari 2017

Dosen Pembimbing,

**Drs. M. As'ari., MM**

**Esti Handayani, SE.MM**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MOTTO BERINGIN ABADI**



**SITI ROHAYATI**

**NIM : 2013511156**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari Selasa tanggal 28 bulan Februari tahun 2017  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai  
Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. **Estuti Fitri Hartini, SE, MM** *td. tangan.....*  
Ketua Tanggal : 28 Februari 2017
2. **Y.I. Gunawan, SE, MM** *td. tangan.....*  
Anggota Tanggal : 28 Februari 2017
3. **Drs. M. As'ari, MM** *td. tangan.....*  
Anggota Tanggal : 28 Februari 2017

**Menyetujui,**  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Y.I. Gunawan, SE, MM.**

Tanggal : 28 Februari 2017

## **ABSTRAK**

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Motto Beringin Abadi maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi.

Metode penelitian yang digunakan menggunakan aplikasi pengolah data statistika SPSS dengan obyek penelitian dilakukan pada PT. Motto Beringin Abadi dengan mengambil 105 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung dengan rumus Slovin dari total populasi 142 karyawan pada margin eror 5%. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup dengan lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang dilakukan, yaitu : 1) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar memberikan motivasi dalam bentuk insentive atau bonus dan lingkungan yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci :

Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

Motivation and work environment are two factors expected to be relatively large in influencing the performance of employees at PT. Motto Beringin Abadi this research is conducted in order to determine the effect of work motivation and work environment to employees performance of PT. Motto Beringin Abadi.

The method used using SPSS statistical data processing applications with the object of research conducted at PT. Motto Beringin Eternal by taking the 105 employees as samples are calculated with the formula Slovin of a total population of 142 employees on a margin of error of 5%. Data were collected by questionnaire enclosed with five rating scale from strongly disagree to strongly agree. The study was conducted quantitatively is by describing and analyzing research data inference. Simple and multiple regression analysis was used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done using t-test and test-f.

The study produced three major findings consistent with the hypothesis that done, namely: 1) Motivation positive effect on employee performance; 2) The working environment has positive influence on employee performance; 3) Work motivation and working environment together have a positive influence on employee performance.

Based on these findings it is suggested to improve employee performance in order to provide motivation in the form of incentive or bonus and a good environment to improve employee performance.

Keywords :

Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur seantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOTTO BERINGIN ABADI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dosen pembimbing Bapak Drs. M. As'ari., MM dan Ibu Esti Handayani, SE.MM selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.Ak. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staff PT. MOTTO BERINGIN ABADI yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE IPWIJA.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Tuhan Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 20 Februari 2017

Penulis

## DAFTAR ISI

Halaman Judul .....	i
Halaman Persembahan.....	ii
Halaman Orisinalitas.....	iii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing .....	iv
Halaman Pengesahan Skripsi .....	v
Abstrak .....	vi
Abstract .....	vii
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xii
Daftar Gambar .....	xiv
Daftar Lampiran .....	xv
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.	Landasan Teori.....	8
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3.	Kerangka Pemikiran.....	30
2.4.	Hipotesis .....	32

## BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.2.	Disain Penelitian.....	34
3.3.	Operasional Variabel.....	36
3.4.	Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	38
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	41
3.6.	Instrumentasi Variabel Penelitian.....	42
3.7.	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	43

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1.	Hasil Penelitian dan Analisis Data .....	52
4.2.	Pembahasan Penelitian.....	87

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	90
5.2.	Saran.....	91

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	33
Tabel 3.3.	Operasional Variabel Penelitian.....	37
Tabel 3.4.1.	Jumlah Populasi.....	39
Tabel 3.6.	Skor Penilaian Kuesioner.....	43
Tabel 3.7.2.	Interpretasi Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 3.7.5.	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	50
Tabel 4.1.4.1.	Hasil distribusi frekuensi usia.....	64
Tabel 4.1.4.2.	Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin.....	65
Tabel 4.1.4.3.	Hasil distribusi frekuensi lama kerja.....	66
Tabel 4.1.5.1.1.	Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja.....	68
Tabel 4.1.5.1.1.	Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja.....	69
Tabel 4.1.5.1.2.	Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja.....	70
Tabel 4.1.5.1.2.	Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja.....	71
Tabel 4.1.5.1.3.	Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja.....	72
Tabel 4.1.5.1.3.	Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja.....	73
Tabel 4.1.5.2.1.	Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja...	74
Tabel 4.1.5.2.2.	Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja	74
Tabel 4.1.5.2.3.	Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja.....	75
Tabel 4.1.5.3.1.	Uji Normalitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja.....	76
Tabel 4.1.5.3.2.	Uji Normalitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja.....	77

Tabel 4.1.5.3.3. Uji Normalitas Variabel (Y) Kinerja.....	78
Tabel 4.1.5.4. Uji Multikolinearitas.....	79
Tabel 4.1.5.5. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda.....	81
Tabel 4.1.5.8. Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ ).....	85
Tabel 4.1.5.9. Uji Analisis Koefisien Korelasi.....	86

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 3.2. Disain Penelitian.....	36
Gambar 4.1.3. Struktur Organisasi PT. Motto Beringin Abadi.....	54
Gambar 4.1.4.1.Grafik karyawan berdasarkan usia.....	65
Gambar 4.1.4.2.Grafik karyawan berdasarkan jenis kelamin.....	66
Gambar 4.1.4.3.Grafik karyawan berdasarkan lama kerja.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.	Kuesioner.....	95
Lampiran 2.	Distribusi Jawaban Responden.....	103

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Dalam tingkat menghadapi persaingan dunia usaha yang semakin meningkat perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki seperti modal, metode kerja, bahan baku, material, dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya atau tidak ada yang lebih rendah satu sama lain. Bila dibandingkan dengan semua faktor-faktor produksi, sumber daya manusia merupakan faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia, meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan sudah canggih dan lengkap. Dengan digerakkannya faktor-faktor produksi oleh sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan dengan produktif.

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pencapaian perusahaan ditentukan dengan cara pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Mengingat begitu pentingnya peranan sumber daya perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi

perusahaan karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perusahaan memberikan perhatian utama pada manajemen sumber daya manusia, tanpa mengurangi pentingnya perhatian pada manajemen sumber-sumber organisasi lainnya, mengingat keunggulan kompetitif suatu perusahaan didukung karena sumber daya manusia memiliki motivasi kerja yang kuat.

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuannya. Perilaku dalam perusahaan juga ditentukan oleh perilaku sumber daya manusia didalamnya. Dalam proses integrasi motivasi sering terjadi permasalahan, dikarenakan setiap individu memiliki motivasi yang berbeda untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Memiliki motivasi kerja yang tinggi tetapi lingkungan kerja kurang baik akan membuat kinerja terganggu sehingga menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Begitu pula bila lingkungan kerja baik tetapi motivasi kerja yang rendah ini hanya akan membuang sumber daya lainnya sehingga tidak efektif dan tidak efisien. Jika motivasi baik dan lingkungan kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka perusahaan harus memberikan motivasi sumber daya manusia agar dapat bekerja dengan tenaga dan pikiran sepenuhnya.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan. Keberhasilan pencapaian perusahaan ditentukan oleh lingkungan kerja. Suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan menjadikan karyawan merasa

nyaman dan senang serta menjadi bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan dapat mengembangkan kinerja sumber daya manusia. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Faktor sosial didalam lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan atas produktivitas sumber daya manusia. Produktivitas berkaitan secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Perusahaan tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang terampil saja, akan tetapi perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

PT. Motto Beringin Abadi adalah perusahaan yang bergerak pada produksi kebutuhan rumah tangga mulai dari deterjen, softener, sabun cuci piring, karbol, sampo rambut dan lain sebagainya yang dijual secara curah untuk memenuhi permintaan masyarakat yang menginginkan adanya produk murah dan berkualitas tinggi. Perusahaan ini dirintis oleh bapak Budiono Gondosiswanto BSC, ahli kimia lulusan dari Hawkesbury Advance College, Sydney, Australia didirikan sejak tahun 2010 dengan akte notaries No. 115 untuk menggantikan PT. Tiga Geni Makmur dengan akte notaries No. 168 tahun 1995 dan PT. Songo Geni Maju dengan akte notaries No. 123 tahun 2001. Lokasi perusahaan berada di JL. Mercedes No. 38, Gunung Putri, Kampung Jampang RT.02/03 Wanahrang Telp: (021) 8671065-8671078-8673727-8673975 Fax : (021) 8671775 E-mail : [sudasido@cbn.net.id](mailto:sudasido@cbn.net.id)  
Website : [www.mottosgm.com](http://www.mottosgm.com).

Kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi saat ini dapat dikatakan rendah. Dalam hal ini masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Motivasi kerja yang kurang baik dikarenakan perusahaan kurang memberikan motivasi seperti dalam kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemberian *reward* bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan masih adanya konflik dengan sesama rekan kerja.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis berkeinginan untuk meneliti secara langsung dan mengangkatnya ke dalam penulisan skripsi dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOTTO BERINGIN ABADI”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1.2.1. Apakah ada pengaruh dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Motto Beringin Abadi ?
- 1.2.2. Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Motto Beringin Abadi ?
- 1.2.3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Motto Beringin Abadi ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Motto Beringin Abadi
- 1.3.2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Motto Beringin Abadi
- 1.3.3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Motto Beringin Abadi

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat antara lain sebagai berikut :

#### **1.4.1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia secara nyata dilapangan khususnya yang menyangkut motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

#### 1.4.2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan dan pertimbangan untuk memberikan perhatian penting bagi PT. Motto Beringin Abadi dalam menjalankan kebijakan dibidang sumber daya manusia khususnya yang menyangkut motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

#### 1.4.3. Bagi Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan kajian atau referensi kepada mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dengan topik yang sama.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara garis besar dalam penyusunan skripsi yang terangkum dalam lima bab. Sistematika penulisannya adalah sebagai berikut :

#### **BAB 1       PENDAHULUAN**

Pada bab ini penulis menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

## BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis menguraikan landasan teori yang menjadi acuan penelitian, yaitu pengertian manajemen sumber daya manusia, kinerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

## BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumen variabel penelitian, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum, visi, misi, dan struktur organisasi PT. Motto Beringin Abadi serta dijabarkan tentang hasil pengolahan data dan pembahasan data yang telah dilakukan pada saat penelitian.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bab penutup dari serangkaian bab-bab dalam penulisan dengan memberikan kesimpulan berdasarkan penguraian dari bab-bab sebelumnya serta saran-saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk kemajuan PT. Motto Beringin Abadi.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial yang secara nyata sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, memanfaatkan, dan mengelola pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia sebuah perusahaan tidak akan bisa berjalan meskipun dengan bantuan mesin yang canggih. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Menurut Panggabean (2004: 13) manajemen adalah sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Dessler (2006:5) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

#### **2.1.1.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Cahayani (2005:7) adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Selain mempunyai tujuan secara umum, manajemen sumber daya manusia mempunyai tujuan khusus diantaranya yaitu :

- a. Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.
- c. Mengembangkan system kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang disesuaikan dengan kerja, pengembangan manajemen, serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
- d. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis melalui asosiasi antara manajemen dan karyawan.
- e. Mengembangkan lingkungan yang membuat kerja sama tim an fleksibiliti dapat berkembang.

- f. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan prestasi karyawan.
- g. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan tiap individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
- h. Memastikan bahwa terdapat kesamaan kesempatan.
- i. Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola pegawai yang didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.

#### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2008:20-23), fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari :

- a. Perencanaan (Planning)
- b. Pengorganisasian (Organization)
- c. Pengarahan (Directing)
- d. Pengendalian (Controlling)
- e. Pengadaan (Procurement)
- f. Pengembangan (Development)
- g. Kompensasi (Compensation)
- h. Pengintegrasian (Intergration)
- i. Pemeliharaan (Maintenance )
- j. Kedisiplinan (Discipline)
- k. Pemberhentian (Separation)

## **2.1.2. Kinerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Kinerja**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Faustino Cardosa Gomes, 2003:195). Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi untuk meminimalisir kerugian.

### **2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Handoko (2001:193) faktor-faktor kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Tiffin dan Mc. Cormick (dalam As'ad 2001:49) menyatakan ada dua macam faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

1. Faktor Individual

Yaitu faktor-faktor yang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, serta faktor individual lainnya.

2. Faktor Situasional

- a. Faktor fisik pekerjaan, meliputi: metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi).
- b. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

### **2.1.2.3. Indikator-indikator Kinerja**

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins,2006:260):

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

### 6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **2.1.3. Motivasi**

### **2.1.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi dapat diartikan dan ditafsirkan berbeda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan masing-masing. Dalam melakukan suatu pekerjaan perlu adanya motivasi mengingat setiap orang dan perusahaan ingin dapat mencapai tujuan dalam kegiatannya. Motivasi dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada serta menciptakan keinginan yang tinggi dan dapat meningkatkan

produktivitas kerja bersama. Pada perusahaan diperlukan keahlian pimpinan untuk memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan.

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003;169-173).

Motivasi kerja menurut Rivai (2004:455-456) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Apabila individu termotivasi, maka individu akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginannya. Menurut (As’ad, 2001:97) motivasi merupakan pemberian atau penimbulkan motif. Sehingga pengertian motivasi kerja adalah semangat atau dorongan kerja. Kesiediaan seseorang

untuk bekerja disebabkan karena adanya dorongan atau motif berupa kebutuhan yang timbul dalam diri seseorang yang harus dipenuhi dengan bekerja.

Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Terry dalam Hasibuan, 2000:185). Sedangkan menurut Robbins (2002:199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Kebutuhan dalam hal ini berarti suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil-hasil tertentu tampak menarik.

Dari beberapa definisi mengenai motivasi diatas pada dasarnya adalah sama yaitu semuanya mengandung unsur dan dorongan serta keinginan untuk mencapai maksud dan tujuan yang sama. Dalam pemenuhan keinginan dan kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang telah mendasari perilakunya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang maupun orang lain untuk bekerja lebih giat untuk memenuhi keinginan, maksud, dan tujuannya dalam sebuah perusahaan.

### 2.1.3.2. Teori Motivasi Kerja

Kebutuhan merupakan keinginan psikologis atau keinginan psikologis yang tidak terpenuhi dalam diri seorang individu.

#### 1. Teori “ERG”

Alderfer dalam Siagian (2004:166) mengungkapkan teori kebutuhan yang disebut teori ERG, tiga kelompok teori kebutuhan tersebut adalah:

- a. *Existence* (Keberadaan)
- b. *Relatednees* (Keterikatan)
- c. *Growth* (Pertumbuhan)

Teori ERG juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG Aldefer menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG Aldefer mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

## 2. Teori “ERG”

Dikemukakan oleh David McClelland dalam Siagian (2004:167) inti teori ini terletak pada pendapat yang mengatakan bahwa pemahaman tentang motivasi akan semakin mendalam apabila disadari bahwa setiap orang mempunyai tiga jenis kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan akan berprestasi (*Need for Achievement*)
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*Need for Power*)
- c. Kebutuhan afiliasi (*Need for Affiliation*)

### **2.1.3.3. Indikator Motivasi Kerja**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007 : 102). terdiri dari:

#### 1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

#### 2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya

kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

## **2.1.4. Lingkungan Kerja**

### **2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dalam hal ini perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih. Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi Rivai (2004:144).

Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas dan cepat lelah sehingga kinerja karyawan akan menurun. Lingkungan kerja dapat disimpulkan yaitu segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2001:21) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembaban ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Kebisingan ditempat kerja
6. Getaran mekanis ditempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna ditempat kerja
9. Dekorasi ditempat kerja
10. Musik ditempat kerja
11. Keamanan ditempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat

menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

### 3. Kelembaban ditempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara

bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suatu bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia, yaitu :

- a. Lamanya kebisingan
- b. Intensitas kebisingan
- c. Frekwensi kebisingan

Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran mekanis ditempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan, timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

7. Bau-bauan ditempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

8. Tata warna ditempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

9. Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan ditempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan ditempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

### **2.1.4.3. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Wursanto (2003:301), indikator dari lingkungan kerja meliputi:

a. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis

kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

b. Keamanan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap karyawan menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

1. Penelitian oleh Ragil Permanasari (2013) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT. AUGRAH RAHARJO SEMARANG”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang dengan sampel sejumlah 69 orang menggunakan sample jenuh. Pengujian hipotesis menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada

semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dari perhitungan Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) motivasi dan lingkungan kerja keduanya mempunyai pengaruh terhadap kinerja sebesar 55,4%.

2. Penelitian oleh Nur Ratri dan Palupiningdyah (2014) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM BANJARNEGARA”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara yang berjumlah 229 orang dengan sampel sejumlah 70 orang menggunakan rumus Slovin. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, dokumentasi, tinjauan pustaka dan kuesioner. Metode analisis yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif persentase, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda menggunakan SPSS for Windows versi 19. Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai untuk variabel motivasi sebesar 5,068 dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_1$  yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Kemudian nilai untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 5,050 dengan hasil signifikansinya  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Simpulan dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara.

3. Penelitian oleh Deby Andayani (2012) dengan judul “PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI KASUS DI BADAN PUSAT STATISTIK KOTA PANGKALPINANG DAN KABUPATEN BANGKA)”. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yakni penelitian yang berkaitan dengan aspek kualitas dan nilai atau makna. Penelitian berupa studi kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yang berjumlah 34 orang pada tahun 2012. Alat Analisis yang digunakan adalah beberapa uji untuk statistik yakni: uji validitas, reliabilitas, analisis frekuensi dan statistic tiap variabel penelitian, dan uji hipotesis dengan analisis regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775. (2) Adanya pengaruh yang cukup signifikan dan tinggi antara variabel lingkungan kerja dan kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,860. (3) Adanya pengaruh yang signifikan dan tinggi antara variabel motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di BPS Kota Pangkalpinang dan Kabupaten Bangka yakni dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,901.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Dalam perusahaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama untuk mencapai kemajuan perusahaan. Keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia, hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajer untuk memberikan motivasi kerja kepada para karyawan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja karyawan, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan.

Motivasi merupakan dorongan atau upaya untuk mengarahkan perilaku karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkungan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan waktu yang telah ditetapkan. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang mendukung tercukupinya kebutuhan fisiologis karyawan seperti sandang serta pangan, rasa aman dari perusahaan untuk keselamatan dan kesehatan, rasa sosial yang tinggi dengan tidak membedakan karyawan satu dengan yang lainnya, rasa penghargaan diri dengan adanya bonus, kebebasan menyampaikan pendapat, maka akan memberikan semangat kepada karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Pada PT. Motto Beringin Abadi kinerja karyawannya saat ini dapat dikatakan rendah karena kurangnya motivasi kerja. Masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Kejenuhan karyawan terhadap pekerjaannya dapat membuat kinerja karyawan semakin menurun. Penurunan produktivitas kinerja

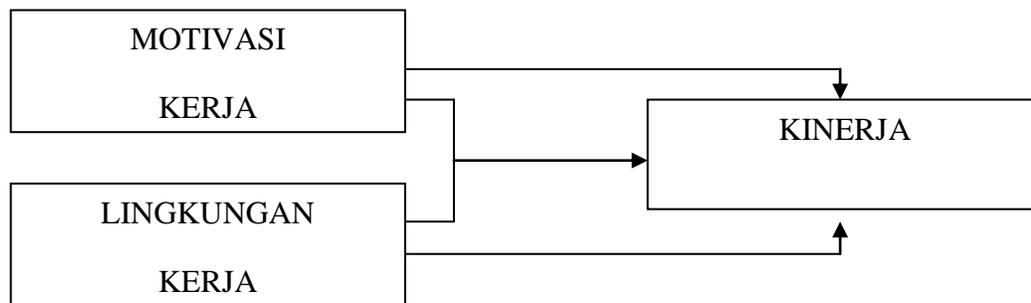
karyawan dapat diatasi dengan pemberian motivasi kerja kepada karyawan dengan kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemberian *reward* bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan.

Perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan memberikan motivasi kerja pada karyawan dan lingkungan kerja yang memadai. Lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan menurun. Lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan diperusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan atau cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki atau kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung. Pada PT. Motto Beringin Abadi terdapat lingkungan kerja yang kurang baik dengan masih adanya konflik dengan sesama rekan kerja. Adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas dari bagiannya masing-masing sehingga menimbulkan terjadinya konflik. Perusahaan harus mengatasi permasalahan

tersebut dengan merawat dan memperbaiki fasilitas yang tersedia agar karyawan merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka pemikiran secara skematik dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 2.3. Kerangka pemikiran



#### 2.4. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara yang kebenarannya harus diuji atau rangkuman kesimpulan secara teoritis yang diperoleh melalui tinjauan pustaka Nanang Martono (2010:57). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- 2.4.1. Ada Pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Motto Beringin Abadi.
- 2.4.2. Ada Pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Motto Beringin Abadi.
- 2.4.3. Ada Pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. Motto Beringin Abadi.

### BAB 3

#### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada PT. Motto Beringin Abadi bertempat di Jl. Mercedes No. 38 Gunung Putri Kampung Jampang RT. 02/03 Wanaherang. Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan dari Desember sampai dengan Februari 2017.

Tabel 3.1. Jadwal Pelaksanaan Penelitian :

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

### 3.2. Disain Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011:60-64). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

#### 3.2.1. Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah :

1. Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti “dorongan” atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138). Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, motivasi dapat berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Suratman, 2003;169-173).

## 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi Rivai (2004:144).

### 3.2.2. Variabel Terikat (Dependent Variable)

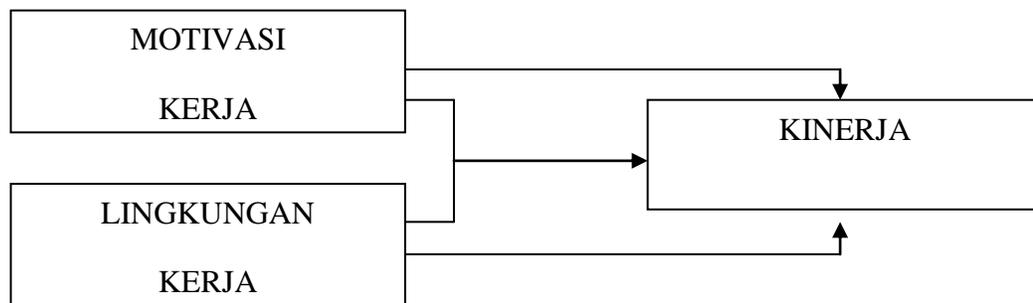
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh karyawan PT. Motto Beringin Abadi untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2006:67) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta

efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas (Faustino Cardosa Gomes, 2003:195). Sedangkan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006:378) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Gambar 3.2. Disain Penelitian



### 3.3. Operasional Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motto Beringin Abadi”, maka terdapat 3 variabel yaitu :

Variabel  $X_1$  = Motivasi Kerja

Variabel  $X_2$  = Lingkungan Kerja

Variabel Y = Kinerja Karyawan

Tabel 3.3. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja (Y)	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2006:67).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Ketepatan waktu</li> <li>4. Efektivitas</li> <li>5. Kemandirian</li> <li>6. Komitmen kerja</li> </ol>
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	Motivasi berasal dari kata latin " <i>movere</i> " yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Sondang Siagian, 2003:138).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dorongan atau daya penggerak</li> <li>2. Kerelaan mengerahkan tenaga</li> <li>3. Kerelaan mengerahkan waktu</li> </ol>
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Suasana kerja</li> <li>2. Hubungan dengan rekan kerja</li> <li>3. Tersedianya fasilitas kerja</li> </ol>

	<p>umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins, 2003:86).</p>	<p>4. Pencahayaan 5. Sirkulasi udara 6. Kebisingan 7. Bau tidak sedap 8. Keamanan</p>
--	---	---

### **3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling**

#### **3.4.1. Populasi Penelitian**

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2006: 117). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Motto Beringin Abadi yang berjumlah 142 orang.

Tabel 3.4.1. Jumlah Populasi

<b>Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>
Manager Kepegawaian (HRD)	1
PPIC	1
Kepala Produksi & Adm Produksi	2
SPV Gudang Bahan Baku & Barang Jadi	1
Staff Gudang	3
Staff Marketing	4
SPV Purchasing & Finance	1
Staff Kasir	1
SPV & Staff Accounting	3
SPV & Staff Logistic	2
R&D Laboratorium	1
Quality Control	2
Pengawas	7
Operasional Produksi	106
Security	6
Office Boy	2
<b>Total</b>	<b>142</b>

### 3.4.2. Sampel dan Metode Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006: 118). Sampel yang diambil pada penelitian ini berjumlah 105 orang.

Metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Sevilla et. al., 1960:182), sebagai berikut:

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

Dimana

$n$  = jumlah sampel

$N$  = jumlah populasi

$e$  = batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

$$n = N / ( 1 + N e^2 ) = 142 / ( 1 + 142 \times 0,05^2 ) = 104,79 \approx 105$$

Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Semakin kecil toleransi kesalahan, semakin akurat sampel menggambarkan populasi. Misalnya, penelitian dengan batas kesalahan 5% berarti memiliki tingkat akurasi 95%. Penelitian dengan batas kesalahan 2% memiliki tingkat akurasi 98%. Dengan jumlah populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Sumber Data**

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto : 2011).

Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data Primer

Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder, yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

#### **3.5.2. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. Penelitian Lapangan

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di PT. Motto Beringin Abadi.

- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.
2. Penelitian Kepustakaan  
Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

### **3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2009: 76), “Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian”. Dalam penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan atau pernyataan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009: 86),

menyatakan bahwa “jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor”.

Adapun skor yang diberikan lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.6. Skor Penilaian Kuesioner

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

### 3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

#### 3.7.1. Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data-data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, dan rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-f, koefisien korelasi ( $r$ ), dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window Versi 23.0*.

### 3.7.2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009: 172), bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.7.2. Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai Signifikasi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliabel
$>0,60$	Reliabel

Sumber : (Maltohora, 2002:293)

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  (Malhotra, 2002: 293). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha  $< 0,6$  maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

### **3.7.3. Uji Asumsi Klasik**

#### **3.7.3.1. Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2006: 147). Skewness- Kurtosis Test diperkenalkan oleh D'Agostino dan Belanger pada tahun 1990. Bisa dikatakan uji ini merupakan uji yang paling reliabel diantara yang lain, sebab akan tetap mendeteksi ketidaknormalan pada jumlah sampel berapapun, baik jumlah kecil maupun besar. Teknik aturan rasio skewness (kemiringan kurva) dan kurtosis (keruncingan kurva) adalah memiliki hasil antara  $-2$  s/d  $+2$  atau mendekati nol, maka data normal.

#### **3.7.3.2. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value*

*Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009: 119).

#### **3.7.4. Uji Regresi Linier Berganda**

Analisis linier berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2009: 277).

Bila dijabarkan secara sistematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai  $X_1$  dan  $X_2 = 0$

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1, X_2$  = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

#### **3.7.5. Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi ( $r$ ) dan koefisien determinasi ( $r^2$ ). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for Window Versi 23.0*.

## 1. Uji-t (Signifikansi Parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y).

Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

### a. Menentukan hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel Y.

$H_a : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel Y.

### b. Menggunakan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05 dan derajat kesalahan ( $df$ ) = $n-1-k$ , dimana $n$ = jumlah sampel, $k$ = jumlah variabel bebas.

### c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel.

Berdasarkan tingkat keyakinan 95% maka :

- a) Jika  $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

- b) Jika  $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

## 2. Uji-f (Simultan)

Uji-f untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan signifikan terhadap nilai variabel terikat. Anova test atau Uji-f ditujukan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Langkah-kangkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis :  
 $H_0 : b_i = 0$  ; tidak ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel  $Y$ .  
 $H_a : b_i \neq 0$  ; ada pengaruh variabel  $X_1, X_2$  terhadap variabel  $Y$ .
- b. Menentukan daerah penerimaan  $H_0$  dan  $H_a$  dengan menggunakan distribusi f dengan tingkat kepercayaan  $(\alpha) = 5\%$  dan derajat bebas (df)  $n-1-k$ .
- c. Menghitung nilai f hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dari hasil f hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel.

Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

- a) Jika  $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.
- b) Jika  $f_{hitung} \leq f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat variabel dependen dengan variabel independen.

### 3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan pengaruh semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan pengaruh suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Koefisien korelasi sering disebut juga dengan *r pearson*. Koefisien korelasi r dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan R.

Tabel 3.7.5. Interpretasi Koefisien Korelasi

Nilai r	Interpretasi Hubungan
0,01 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Sedang/Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono, 2006. Metode Penelitian  
Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.

#### 4. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- a) Koefisien determinasi ( $r^2$ ) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Koefisien determinasi ( $r^2$ ) satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X).

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi ganda

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum PT. Motto Beringin Abadi**

PT. Motto Beringin Abadi didirikan sejak tahun 2010 dengan akte notaries No. 115. Untuk menggantikan PT. Tiga Geni Makmur dengan akte notaries No. 168 tahun 1995 dan PT. Songo Geni Maju dengan akte notaries No. 123 tahun 2001. Usaha ini dirintis oleh bapak Budiono Gondosiswanto BSC, ahli kimia lulusan dari Hawkesbury Advance College, Sydney, Australia.

PT. Motto Beringin Abadi berkedudukan di Bogor, kegiatan usaha mulai dirintis dibidang car care product atau lisensi dari salah satu perusahaan Jerman. Pada tahun 1998 terjadi kerusuhan rasial dan perusahaan terkena dampak dengan banyaknya perusahaan yang tidak membayar, Budiono Gondosiswanto dengan keuletannya mencoba bangkit lagi dengan mengembangkan usaha dibidang deterjen bubuk dengan modal yang sangat minim.

PT. Motto Beringin Abadi juga mulai mengembangkan produknya sendiri untuk memenuhi seluruh kebutuhan rumah tangga mulai dari deterjen, softener, sabun cuci piring, karbol, sampo rambut dan lain sebagainya, lebih dari 15 jenis produk. Luas pabrik 5000 m<sup>2</sup> dengan memperkerjakan 60 orang karyawan tetap dan 200 orang karyawan harian dan ditunjang oleh mesin-mesin produksi terbaru. Orientasi penjualan produk export dan dalam negeri PT. Motto Beringin Abadi telah

mengekspor produknya ke Jepang dan USA selama 6 tahun terakhir ini. Pemasaran dalam negeri PT. Motto Beringin Abadi telah di kontrak oleh beberapa perusahaan besar seperti Lotte Mart, Indomaret, Yogya Supermarket, Unilever dan lain-lain.

Tahun 2006 PT. Motto Beringin Abadi mulai melakukan penjualan produk curah yaitu produk pembersih rumah tangga yang dijual curah untuk memenuhi permintaan masyarakat yang menginginkan adanya produk murah dan berkualitas tinggi. PT. Motto Beringin Abadi juga menciptakan satu sistem yang bisa mengangkat dan mendidik masyarakat untuk menjadi pengusaha tanpa resiko rugi. Menjelang akhir tahun 2010 sudah lebih dari 6000 orang yang tergabung PT. Motto Beringin Abadi untuk mencoba menjadi pegusaha dan rata-rata telah sukses.

#### **4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan**

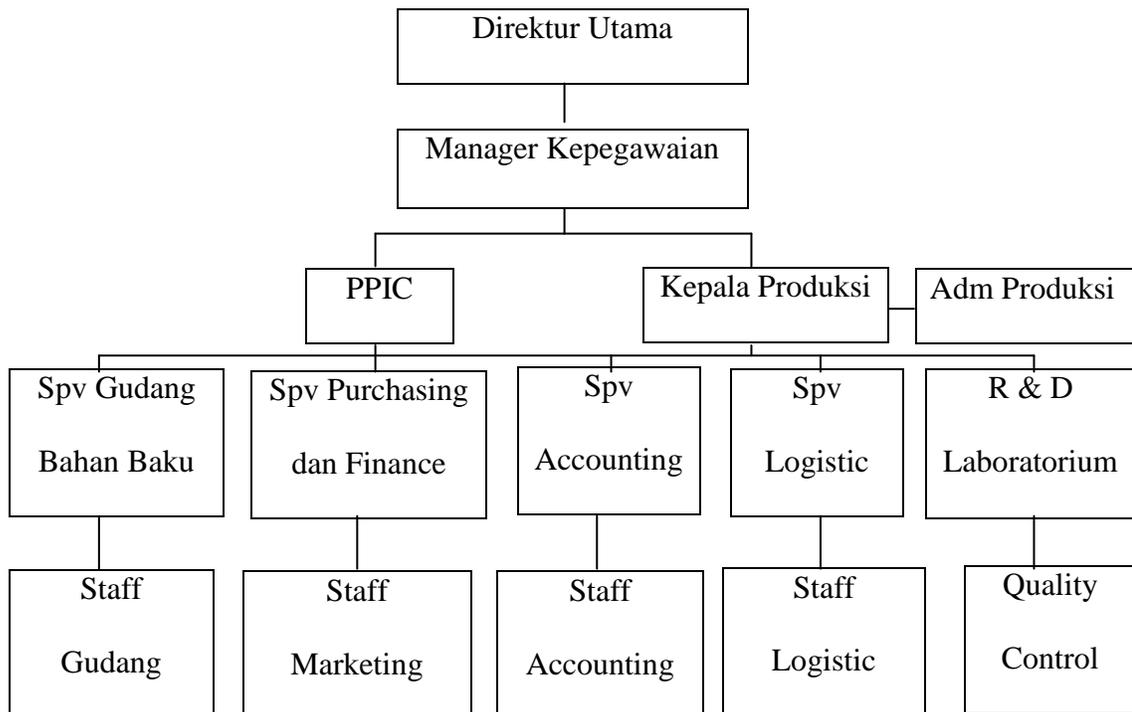
##### Visi Perusahaan

1. Membantu masyarakat untuk mendapatkan produk pembersih rumah tangga yang relatif murah dengan kualitas tinggi.
2. Memberi kesempatan dan keberanian kepada masyarakat untuk menjadi pengusaha yang sukses.
3. Meningkatkan jumlah pengusaha nasional untuk meningkatkan ekonomi nasional.
4. Membantu mensukseskan program dunia dalam mencegah global warming dengan mengurangi limbah kemasan.

### Misi Perusahaan

1. Memberikan peluang bisnis rumah tangga curah merk “MOTTO” dengan modal yang terjangkau dan tanpa ada resiko rugi.
2. Untuk membantu meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik bagi semua masyarakat Indonesia.
3. Mendidik masyarakat agar lebih rasional dalam berbelanja, bila perlu isinya buat apa membayar bugkusnya.

### 4.1.3. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1.3. Struktur Organisasi PT. Motto Beringin Abadi

## Tugas dan Wewenang

### 1. President Director

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan perusahaan.
- d. Merencanakan serta mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan kekayaan perusahaan.
- e. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.

### 2. Manager Kepegawaian

- a. Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- b. Mengelola operasional harian perusahaan.
- c. Merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasi, mengawasi dan mengalisis semua aktivitas bisnis perusahaan.
- d. Mengelola perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.
- e. Merencanakan, mengelola dan mengawasi proses penganggaran di perusahaan.
- f. Memastikan setiap departemen melakukan strategi perusahaan dengan efektif dan optimal.
- g. Memutuskan dan membuat kebijakan untuk kemajuan perusahaan.

- h. Membuat prosedur dan standar perusahaan.
  - i. Membuat keputusan penting dalam hal investasi, integrasi, aliansi dan divestasi.
  - j. Merencanakan dan mengeksekusi rencana startegis perusahaan jangka menengah dan jangka panjang untuk kemajuan perusahaan.
3. PPIC (Production Planning Inventory Control)
- a. Menyediakan pemesanan dari bagian marketing dan menyusun rencana produksi sesuai dengan pesanan marketing.
  - b. Memenuhi permintaan contoh produk dari bagian marketing perusahaan serta melakukan pemantauan dalam proses pembuatan contoh produk ke tangan konsumen langganan.
  - c. Menyusun rencana pengadaan bahan yang didasarkan atas forecast dari marketing melalui pemantauan kondisi stock barang yang akan diproduksi.
  - d. Melakukan monitoring pada bagain inventory pada proses produksi, penyimpanan barang di gudang maupun yang akan didatangkan pada perusahaan sehingga saat proses produksi yang membutuhkan bahan dasar bisa berjalan dengan lancar dan seimbang.
  - e. Membuat jadwal proses produksi sesuai dengan waktu, routing dan jumlah produksi yang tepat sehingga menjadikan waktu pengiriman produk pada konsumen bisa dilakukan secara optimal dan cepat.

- f. Menjaga keseimbangan penggunaan mesin perusahaan sehingga tidak ada mesin produksi yang overload atau malah jarang digunakan oleh perusahaan produksi.
  - g. Melakukan komunikasi dengan bagian marketing untuk memastikan penyelesaian masalah produksi.
  - h. Memberikan informasi yang akurat dan terpercaya pada seluruh bagian karyawan perusahaan.
4. Kepala Produksi
- a. Mengkoordinir dan mengawasi serta memberikan pengarahan kerja kepada setiap seksi dibawahnya untuk menjamin terlaksananya kesinambungan dalam proses produksi.
  - b. Memonitor pelaksanaan rencana produksi agar dapat dicapai hasil produksi sesuai jadwal, volume dan mutu yang ditetapkan.
  - c. Bertanggung jawab atas pengendalian bahan baku dan efisiensi penggunaan tenaga kerja, mesin dan peralatan.
  - d. Selalu menjaga agar fasilitas produksi berfungsi sebagaimana mestinya.
  - e. Selalu berusaha untuk meningkatkan keterampilan setiap penanggung jawab dan karyawan di bawah tanggung jawabnya.
  - f. Membuat laporan harian dan berkala mengenai kegiatan dibagiannya sesuai dengan sistem pelaporan yang berlaku.

- g. Berusaha mencari cara-cara penekanan biaya dan metode perbaikan kerja yang lebih efisien.
- h. Menjaga disiplin kerja dan menilai prestasi kerja bawahannya secara berkala.

#### 5. Admin Produksi

- a. Memberikan informasi untuk alur proses barang/material/part/ produk baru (jika ada) kepada leader dan operator mesin.
- b. Membuat laporan performa shift, laporan output control produksi, mengarsipkan dokumen dari departemen lain.
- c. Membuat target produksi per shift dan per hari yang harus diperoleh untuk operator mesin (setelah disetujui oleh kepala produksi).
- d. Membuat laporan hasil produksi dan selisih antara target yang di planning dan hasil produksi.
- e. Menyiapkan kertas laporan untuk produksi operator mesin dan kertas untuk rekapitulasi laporan hasil produksi, dan kertas identitas.
- f. Menghitung stok opname dari line produksi setiap akhir/awal bulan.

#### 6. Supervisor Gudang Bahan Baku

- a. Menyediakan bahan baku yang diminta oleh bagian perencanaan sesuai dengan kebutuhan order.
- b. Mementukan pemasok yang dipilih dalam pengadaan barang.
- c. Mengeluarkan order pembelian kepada pemasok yang dipilih.

- d. Membuat pemesanan pembelian dan memesan barang kepada pemasok.
  - e. Membuat pembelian yang berfungsi untuk menambah stock barang.
7. Staff Gudang
- a. Bertanggung jawab atas kualitas dan kuantitas barang di gudang.
  - b. Mengatur kedatangan bahan baku dan barang jadi.
  - c. Melakukan penghitungan Stok Opname setiap bulan.
8. Supervisor Accounting
- a. Mengkoordinasi perencanaan anggaran.
  - b. Mengembangkan format-format pengajuan dan pertanggungjawaban keuangan.
  - c. Melakukan rekonsialisi keuangan.
  - d. Melakukan sistem pencatatan keuangan.
  - e. Membuat laporan secara periodik berdasarkan pertanggungjawaban masing-masing bidang kerja.
  - f. Melaksanakan penyimpanan dokumen penting dan dokumen berharga milik perusahaan.
  - g. Merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan atas semua aktivitas akuntansi.
  - h. Menetapkan besarnya anggaran yang dibutuhkan setiap divisi.
  - i. Menerima laporan mengenai arus kas yang keluar dari atau masuk ke perusahaan.

## 9. Staff Accounting

- a. Melakukan pengaturan administrasi keuangan perusahaan.
- b. Menyusun dan membuat laporan keuangan perusahaan.
- c. Menyusun dan membuat laporan perpajakan perusahaan.
- d. Menyusun dan membuat anggaran pengeluaran perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan ).
- e. Menyusun dan membuat anggaran pendapatan perusahaan secara periodik (bulanan atau tahunan ).
- f. Menyusun dan membuat surat-surat yang berhubungan dengan perbankan dan kemampuan keuangan perusahaan.

## 10. Supervisor Purchasing dan Finance

- a. Membuat laporan pembelian dan pengeluaran barang.
- b. Melakukan pengelolaan pengadaan barang melalui perencanaan secara sistematis.
- c. Melakukan pemilihan rekanan pengadaan sesuai kriteria perusahaan.
- d. Memastikan ketersediaan barang.
- e. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- f. Mengkoordinasikan dan mengontrol perencanaan, pelaporan dan pembayaran kewajiban pajak perusahaan agar efisien, akurat, tepat waktu, dan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku.

- g. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan (cashflow), terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- h. Merencanakan dan mengkoordinasikan penyusunan anggaran perusahaan, dan mengontrol penggunaan anggaran tersebut untuk memastikan penggunaan dana secara efektif dan efisien dalam menunjang kegiatan operasional perusahaan.
- i. Merencanakan dan mengkoordinasikan pengembangan sistem dan prosedur keuangan dan akuntansi, serta mengontrol pelaksanaannya untuk memastikan semua proses dan transaksi keuangan berjalan dengan tertib dan teratur, serta mengurangi risiko keuangan.
- j. Mengkoordinasikan dan melakukan perencanaan dan analisa keuangan untuk dapat memberikan masukan dari sisi keuangan bagi pimpinan perusahaan dalam mengambil keputusan bisnis, baik untuk kebutuhan investasi, ekspansi, operasional maupun kondisi keuangan lainnya.
- k. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

#### 11. Staff Marketing

- a. Menerima pesanan dari pelanggan baik melalui telepon, e-mail, ataupun fax.

- b. Membuat SO (Sales Order) baik untuk new order maupun repeat order.
- c. Memastikan semua pesanan atau PO (Purchase Order) dari pelanggan yang sudah diterima.
- d. Berkomunikasi secara baik dengan semua pelanggan.
- e. Menerima dan mencari solusi untuk semua keluhan yang didapat dari pelanggan.
- f. Aktif berkomunikasi dengan semua pihak yang terkait sehingga diperoleh informasi yang akurat dan up to date.
- g. Melaksanakan sistem dokumentasi yang baik dan rapi.

#### 12. Research & Development (R&D) Laboratorium

- a. Bertanggung jawab untuk segala aktivitas riset dan pengembangan diperusahaan.
- b. Memastikan kualitas performansi dalam perusahaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.
- c. Mengelola sejumlah dana tertentu yang telah dianggarkan perusahaan untuk riset dan pengembangan.
- d. Melakukan test dan tak jarang membuat alat test sendiri dan terus mengembangkan teknologi baru untuk meningkatkan kualitas produk yang dihasilkan perusahaan.

- e. Bagian yang dihubungi apabila pihak luar hendak melakukan kerjasama dengan perusahaan berkaitan dengan pengadaan barang untuk aktivitas riset dan pengembangan perusahaan.

### 13. Quality Control

- a. Melakukan pemeriksaan material dan packing material pada saat penerimaan, sesuai standard yang telah ditentukan.
- b. Melakukan pemeriksaan produksi dalam proses sesuai standard yang telah ditentukan.
- c. Melakukan pemeriksaan produk akhir untuk yang bersifat kimia, berat/volume dan penampilan sesuai standard yang telah ditentukan.

### 14. Supervisor Logistic

- a. Mengurus sistem untuk mengawasi proses arus dari logistik dari mulai penyimpanan, pengantaran yang strategis untuk material, bahan-bahan atau suku cadang , dan juga barang jadi atau produk akhir agar dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh organisasi yang terkait.
- b. Mengelola dan merencanakan sistem operasi khusus untuk organisasi terkait agar mampu mencapai tujuan bersama dengan memberi manfaat maksimal bagi organisasi dengan biaya operasi seminimal mungkin.

### 15. Staff Logistic

- a. Melaksanakan tata administrasi penerimaan dan pengeluaran barang.
- b. Membuat laporan mengenai ongkos jalan kurir.

#### 4.1.4. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja di PT. Motto Beringin Abadi. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 105 responden, karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama kerja. Berikut dipaparkan hasil dari masing-masing karakteristik responden.

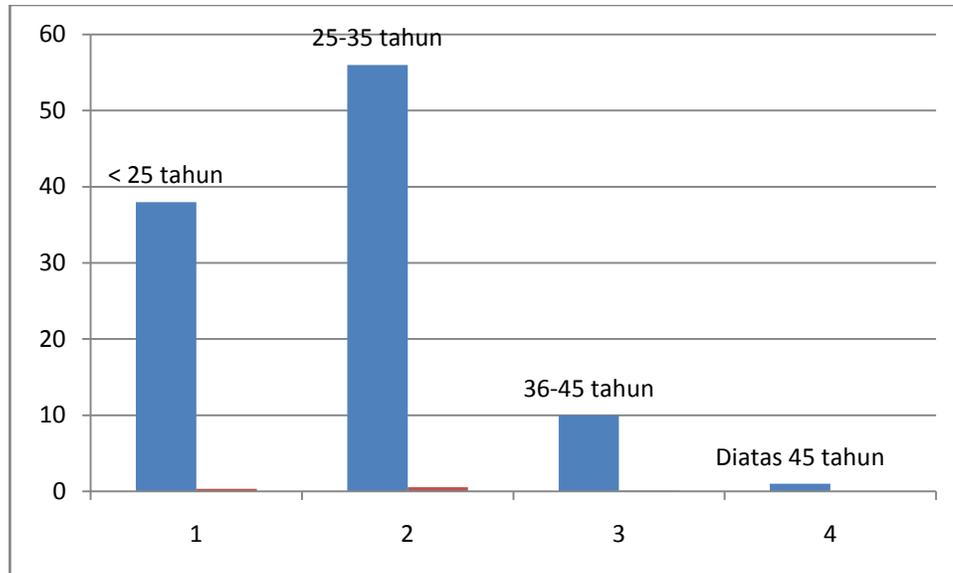
##### 4.1.4.1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui sebaran usia karyawan PT. Motto Beringin Abadi.

Tabel 4.1.4.1. Hasil distribusi frekuensi usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 25 tahun	38	36 %
2	25 – 35 tahun	56	53 %
3	36 – 45 tahun	10	10 %
4	Diatas 45 tahun	1	1 %
	Total	105	100 %

Gambar 4.1.4.1. Grafik karyawan berdasarkan usia



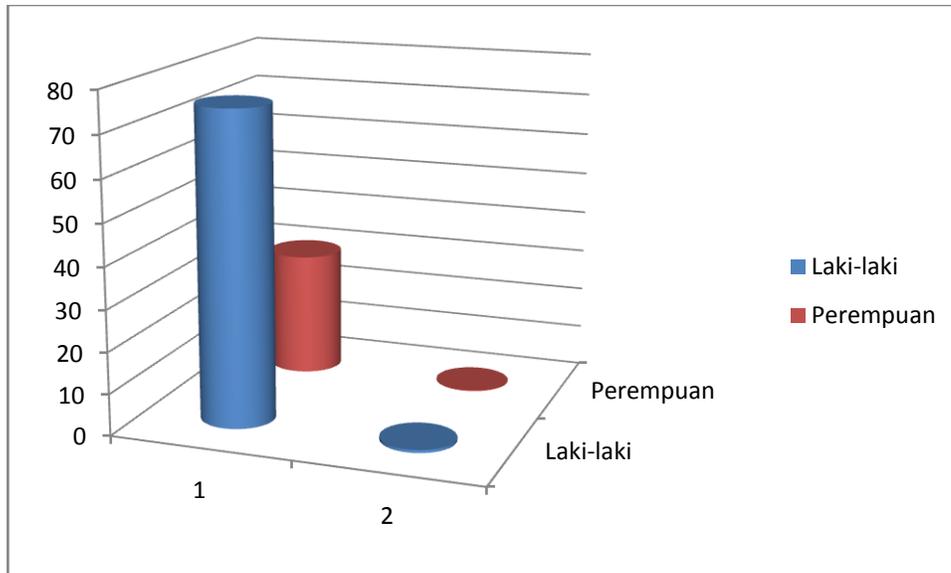
## 4.1.4.2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui jenis kelamin karyawan PT. Motto Beringin Abadi.

Tabel 4.1.4.2. Hasil distribusi frekuensi jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	75	71 %
2	Perempuan	30	29 %
	Total	105	100 %

Gambar 4.1.4.2. Grafik karyawan berdasarkan jenis kelamin



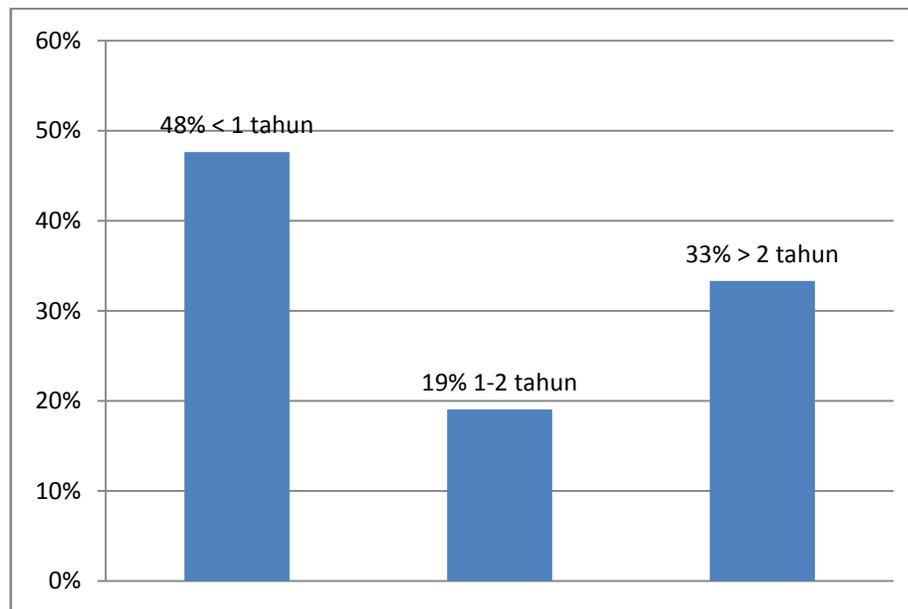
## 4.1.4.3. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi.

Tabel 4.1.4.3. Hasil distribusi frekuensi lama kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	50	48%
2	1 – 2 tahun	20	19%
3	>2 tahun	35	33%
	Total	105	100 %

Gambar 4.1.4.3. Grafik karyawan berdasarkan lama kerja



#### 4.1.5 Analisa Data

##### 4.1.5.1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009: 172), bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah valid.

- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel , maka item-item pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner adalah tidak valid.

#### 4.1.5.1.1. Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.1.5.1.1. Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
motivasi kerja	24.4667	6.521	.386	.757
motivasi kerja	24.8857	5.621	.517	.732
motivasi kerja	24.5619	5.941	.488	.738
motivasi kerja	24.8381	6.329	.477	.743
motivasi kerja	24.6571	5.862	.474	.741
motivasi kerja	24.5619	5.691	.586	.718
motivasi kerja	25.0571	5.247	.516	.736

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel , maka data valid.

Responden 105 dengan item pernyataan 7 didapat  $r$  tabel signficancy  $0.05 = 0.19$

Kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja

No Item	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	0.386	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)
2	0.517	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)
3	0.488	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)
4	0.477	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)
5	0.474	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)
6	0.586	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)
7	0.516	0.19	Valid ( r-hitung $>$ r-tabel)

#### 4.1.5.1.2. Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.1.5.1.2. Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
lingk ker	33.5619	37.306	.728	.936
lingk ker	33.9143	35.521	.795	.932
lingk ker	33.8381	36.368	.686	.937
lingk ker	34.6286	33.120	.757	.935
lingk ker	33.7048	37.575	.743	.936
lingk ker	34.1810	32.015	.862	.929
lingk ker	33.8952	34.518	.807	.931
lingk ker	33.6952	34.772	.843	.930
lingk ker	34.2857	34.110	.695	.938
lingk ker	33.6381	36.252	.796	.933

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel , maka data valid.

Responden 105 dengan item pernyataan 10 didapat  $r$  tabel signficancy 0.05 = 0.19

Kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

No Item	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	0.728	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
2	0.795	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
3	0.686	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
4	0.757	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
5	0.743	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
6	0.862	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
7	0.807	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
8	0.843	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
9	0.695	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
10	0.796	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)

## 4.1.5.1.3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* pengujian validitas dengan *Product Moment*.

Tabel 4.1.5.1.3. Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kinerja	31.4571	32.693	.690	.931
kinerja	32.1905	31.713	.566	.935
kinerja	31.6000	30.492	.808	.924
kinerja	32.1429	27.701	.827	.922
kinerja	31.4857	32.156	.724	.929
kinerja	31.8762	27.456	.868	.920
kinerja	31.8857	28.275	.817	.923
kinerja	31.8000	30.681	.717	.928
kinerja	32.1143	28.660	.773	.925
kinerja	31.7905	31.340	.692	.929

Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel , maka data valid.

Responden 105 dengan item pernyataan 10 didapat  $r$  tabel signficancy  $0.05 = 0.19$

Kesimpulannya sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.1.3. Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja

No Item	r - hitung	r - tabel	Keterangan
1	0.690	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
2	0.566	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
3	0.808	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
4	0.827	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
5	0.724	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
6	0.868	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
7	0.817	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
8	0.717	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
9	0.773	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)
10	0.692	0.19	Valid ( r-hitung > r-tabel)

#### 4.1.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*.

##### 4.1.5.2.1. Uji Reliabilitas Variabel (X<sub>1</sub>) Motivasi Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.2.1. Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

Dari tabel 4.1.5.2.1. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar  $= 0.767 > 0.19$  dengan  $r$  tabel signficancy 0.05 didapat dari 7 pernyataan  $N = 105$  maka item-item pernyataan Motivasi Kerja adalah reliable.

#### 4.1.5.2.2. Uji Reliabilitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.2.2. Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	10

Dari tabel 4.1.5.2.2. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar = 0.940 > 0.19 dengan r tabel significancy 0.05 didapat dari 10 pernyataan N = 105 maka item-item pernyataan Lingkungan Kerja adalah reliable.

#### 4.1.5.2.3. Uji Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.2.3. Hasil Uji Valid Reliabilitas Variabel (Y) Kinerja

		N	%
Cases	Valid	105	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	105	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	10

Dari tabel 4.1.5.2.3. terlihat nilai *cronbach's alpha* sebesar  $= 0.934 > 0.19$  dengan  $r$  tabel signficancy 0.05 didapat dari 10 pernyataan  $N = 105$  maka item-item pernyataan Kinerja adalah reliable.

### 4.1.5.3. Uji Normalitas

#### 4.1.5.3.1. Uji Normalitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* memakai teknik rasio *Skewness* (kemiringan kurva) dan *kurtosis* (keruncingan kurva) didapat tabel :

Tabel 4.1.5.3.1. Uji Normalitas Variabel ( $X_1$ ) Motivasi Kerja

Statistics		
motivasi kerja		
N	Valid	105
	Missing	0
Skewness		-.285
Std. Error of Skewness		.236
Kurtosis		.015
Std. Error of Kurtosis		.467

Aturan *Skewness* dan *Kurtosis* adalah data normal memiliki antara hasil antara  $-2$  s/d  $+2$  atau mendekati nol, maka data normal.

Dari tabel 4.1.5.3.1.

Rasio *Skewness* adalah  $-0.285 : 0.236 = -1.207$

$-1.207 < +2$ , data normal.

Rasio *Kurtosis* adalah  $0.015 : 0.467 = 0.032$

$0.032 < +2$ , data normal.

Data membentuk grafik histogram mengikuti pola kurva normal data terdistribusi normal.

#### 4.1.5.3.2. Uji Normalitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* memakai teknik rasio *Skewness* (kemiringan kurva) dan *kurtosis* (keruncingan kurva) didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.3.2. Uji Normalitas Variabel ( $X_2$ ) Lingkungan Kerja

Statistics		
lingkungan kerja		
N	Valid	105
	Missing	0
Skewness		-.690
Std. Error of Skewness		.236
Kurtosis		.460
Std. Error of Kurtosis		.467

Aturan Skewness dan Kurtosis adalah data normal memiliki antara hasil antara -2 s/d +2 atau mendekati nol, maka data normal.

Dari tabel 4.1.5.3.2.

Rasio Skewness adalah  $-0.690 : 0.236 = -2,923$

$-2,923 > +2$ , data tidak normal.

Rasio Kurtosis adalah  $0.460 : 0.467 = 0,985$

$0,985 < +2$ , data normal.

Data membentuk grafik histogram mengikuti pola kurva normal data terdistribusi normal.

#### 4.1.5.3.3. Uji Normalitas Variabel (Y) Kinerja

Dengan program *SPSS for Window Versi 23.0* memakai teknik rasio *Skewness* (kemiringan kurva) dan *kurtosis* (keruncingan kurva) didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.3.3. Uji Normalitas Variabel (Y) Kinerja

Statistics		
kinerja		
N	Valid	105
	Missing	0
Skewness		-1.281
Std. Error of Skewness		.236
Kurtosis		1.484
Std. Error of Kurtosis		.467

Aturan *Skewness* dan *Kurtosis* adalah data normal memiliki antara hasil antara -2 s/d +2 atau mendekati nol, maka data normal.

Dari tabel 4.1.5.3.3.

Rasio *Skewness* adalah  $-1.281 : 0.236 = -5,427$

$-5,427 > +2$ , data tidak normal.

Rasio *Kurtosis* adalah  $1.484 : 0.467 = 3,177$

$3,177 > +2$ , data tidak normal.

Data membentuk grafik histogram mengikuti pola kurva normal data terdistribusi normal.

#### 4.1.5.4. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal (Ghozali, 2007: 91). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai VIF > 10, terjadi multikolinearitas. Sebaliknya, jika VIF < 10, tidak terjadi multikolinearitas (Wijaya, 2009: 119).

Tabel 4.1.5.4. Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.725	5.804		1.676	.097		
	motivasi kerja	.556	.207	.254	2.685	.008	.888	1.127
	lingkungan kerja	.255	.088	.275	2.905	.005	.888	1.127

a. Dependent Variable: kinerja

Dari tabel di atas, terlihat nilai VIF untuk variabel ( $X_1$ ) motivasi kerja adalah = 1.127 < 10 (tidak ada multikolinearitas), dan nilai VIF untuk variabel ( $X_2$ ) lingkungan kerja = 1.127 < 10 (tidak ada multikolinearitas), dan nilai tolerance variabel ( $X_1$ ) motivasi kerja adalah = 0.888 > 0.10 (tidak terjadi multikolinearitas), dan nilai tolerance untuk variabel ( $X_2$ ) lingkungan kerja adalah = 0.888 > 0.10 (tidak terjadi multikolinearitas).

#### 4.1.5.5. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio.

Persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y' = Variabel dependen (nilai yang diprediksikan) = Variabel Kinerja

X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> = Variabel independen = Variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja

a = Konstanta (nilai Y' apabila X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>n</sub> = 0)

b = Koefisien (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Berdasarkan data dari responden hasil penyebaran kuesioner, data diolah melalui aplikasi program statistika *SPSS for Window Versi 23.0*, didapat tabel sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.5. Persamaan Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	<b>9.725</b>	5.804		1.676	.097
	motivasikerja	<b>.556</b>	.207	.254	<b>2.685</b>	<b>.008</b>
	lingkungankerja	<b>.255</b>	.088	.275	<b>2.905</b>	<b>.005</b>

a. Dependent Variable: kinerja

Selanjutnya berdasarkan output SPSS (lihat tabel *coefficients*) dapat dibentuk model persamaan regresi ganda sebagai berikut :

$$Y = 9,725 + 0,556 X_1 + 0,255 X_2$$

Model persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai konstan  $a = 9,725$  dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) tidak ada atau bernilai nol maka Kinerja ( $Y$ ) bernilai positif sebesar 9,725.
2. Koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $b_1$  0,556 dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja ( $X_1$ ) meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja ( $Y$ ) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,556.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $b_2$  0,255 dapat diartikan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) meningkat (bertambah) sebesar satu maka nilai Kinerja ( $Y$ ) juga akan meningkat (bertambah) sebesar 0,255.

#### 4.1.5.6. Uji t

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ).

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.725	5.804		1.676	.097
	motivasikerja	<b>.556</b>	.207	.254	<b>2.685</b>	<b>.008</b>
	lingkungankerja	<b>.255</b>	.088	.275	<b>2.905</b>	<b>.005</b>

a. Dependent Variable: kinerja

- a. Pengaruh parsial Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh koefisien regresi Motivasi Kerja ( $X_1$ ) sebesar  $b_1 = \mathbf{0,556}$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

$H_a$  : Ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ).

$H_o$  : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ).

Kriteria pengujian :

Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau nilai Sig  $<$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel atau nilai Sig  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai  **$t$  hitung = 2,685** dengan probabilitas **Sig = 0,008**.

Karena  **$t$  hitung (2,685)  $> t$  tabel (1,659)** atau nilai **Sig (0,008)  $< 0,05$**  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

**Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).**

- b. Pengaruh parsial Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y) ditunjukkan oleh koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) sebesar  $b_2 = 0,255$ .

Hipotesis statistik yang diajukan adalah :

$H_a$  : Ada pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y).

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y).

Kriteria pengujian :

Jika  $t$  hitung  $> t$  tabel atau nilai Sig  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $t$  hitung  $< t$  tabel atau nilai Sig  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan output SPSS pada tabel *coefficient* dapat diketahui nilai **t hitung** = **2,905** dengan probabilitas **Sig = 0,005**.

Karena **t hitung (2,905) > t tabel (1,659)** atau nilai **Sig (0,005) < 0,05** maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Jadi kesimpulannya secara parsial variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).**

#### 4.1.5.7. Uji F

Untuk membuktikan apakah secara simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja (Y), maka dilakukan pengujian melalui Uji F dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Merumuskan  $H_a$  dan  $H_0$  dalam bentuk kalimat :

$H_a$  : Ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y).

$H_0$  : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja (Y).

b. Menentukan kriteria pengujian :

Jika  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel atau nilai Sig  $<$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Jika  $f$  hitung  $<$   $f$  tabel atau nilai Sig  $>$   $\alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

c. Membuat kesimpulan :

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719.254	2	359.627	<b>11.760</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	3119.260	102	30.581		
	Total	3838.514	104			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), lingkungankerja, motivasikerja

Berdasarkan tabel Anova nilai F hitung = **11,760** dengan probabilitas nilai Sig = **0,000**.

Ternyata nilai F hitung (**11,760**) > F tabel (**3,09**) atau nilai Sig (**0,000**) < 0,05 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima.

**Jadi kesimpulannya adalah secara simultan variabel Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).**

#### 4.1.5.8. Uji Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Menggunakan bantuan program *SPSS for Window Versi 23.0* terbentuk tabel uji korelasi determinasi sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.8. Uji Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.433 <sup>a</sup>	<b>.187</b>	.171	5.53001

a. Predictors: (Constant), lingkungankerja, motivasikerja

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, nilai R Square diperoleh sebesar 0,187 atau 18,7%. Kesimpulan yang didapat variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi sedangkan sisanya 81,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### 4.1.5.9. Uji Analisis Koefisien Korelasi (r)

Uji koefisien korelasi adalah untuk menunjukkan arah pengaruh dan kekuatan pengaruh yang terbentuk dari variabel bebas dan terikat, dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menggunakan bantuan program *SPSS for Window Versi 23.0* terbentuk tabel uji koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 4.1.5.9. Uji Analisis Koefisien Korelasi

		Correlations		
		Motivasikerja	lingkungankerja	kinerja
motivasikerja	Pearson Correlation	1	.335**	.347**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	105	105	105
lingkungankerja	Pearson Correlation	.335**	1	.360**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	105	105	105
kinerja	Pearson Correlation	.347**	.360**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	105	105	105

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,347 hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interpretasi hubungan rendah, selanjutnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,360 hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interpretasi hubungan rendah.

## **4.2. Pembahasan Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa data yang dihasilkan valid dan reliable untuk dilakukan penelitian.

### **4.2.1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Motto Beringin Abadi**

Berdasarkan koefisien regresi berganda, motivasi kerja mendapat nilai sebesar 0,556 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,556. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variable motivasi kerja diperoleh sebesar 2,685 dengan nilai sig 0,008 sehingga t hitung > t tabel ( $2,685 > 1,659$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,008 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Motto Beringin Abadi.

Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan korelasi sebesar 0,347 hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interpretasi hubungan rendah.

#### **4.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Motto Beringin Abadi**

Berdasarkan koefisien regresi berganda, lingkungan kerja mendapat nilai sebesar 0,255 yang berarti apabila variabel independen lain nilainya tetap dan lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar satu, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,255. Koefisien bernilai positif artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Berdasarkan uji parsial (uji t) secara parsial, nilai t hitung variable lingkungan kerja diperoleh sebesar 2,905 dengan nilai sig 0,005 sehingga t hitung > t tabel ( $2,905 > 1,659$ ) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai probabilitas atau  $0,005 < 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Motto Beringin Abadi.

Berdasarkan uji koefisien korelasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menghasilkan korelasi sebesar 0,360 hal ini menunjukkan hubungan yang positif dengan interpretasi hubungan rendah.

#### **4.2.3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Motto Beringin Abadi**

Hasil pengujian dengan bantuan *SPSS for Window Versi 23.0* menunjukkan nilai  $f$  hitung sebesar 11,760 sehingga  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel (11,760  $>$  3,09) dengan nilai sig 0,000  $<$  0,05 maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi.

Berdasarkan uji koefisien determinasi nilai R Square diperoleh sebesar 0,187 atau 18,7%. Kesimpulan yang didapat variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 18,7% terhadap kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi sedangkan sisanya 81,3 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT. Motto Beringin Abadi, mengenai “Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin baik pula kinerjanya.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi. Hal ini berarti, semakin baik lingkungan maka semakin baik pula kinerjanya.
3. Variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan PT. Motto Beringin Abadi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Motto Beringin Abadi, maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan :

- Kurangnya motivasi kerja mengakibatkan banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Untuk mengatasi masalah tersebut perusahaan harus memberi imbalan yang jelas dan nyata seperti kenaikan jabatan, kenaikan gaji, pemberian penghargaan bagi karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.
- Lingkungan kerja yang kurang kondusif berdampak pada berkurangnya kinerja karyawan, oleh karena itu perusahaan perlu memberi perhatian supaya tercipta lingkungan kerja yang kondusif. Secara non fisik perusahaan dapat mengadakan liburan bersama untuk meningkatkan hubungan karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan.

### 2. Bagi Penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian selanjutnya atau dapat juga dikembangkan dengan variabel lain selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M., 2001, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri Edisi Empat, Liberty*, Yogyakarta.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks : Jakarta.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Personalia, (Terjemahan)*. Erlangga : Jakarta.
- Gomes, F. Cardosa. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF Press.
- Hasibuan, M.S.P., 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, P.T. Bumi Aksara, Jakarta.
- 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2006. *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean. S, Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia : Bogor.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephans. 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 2003. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia*, Jakarta.
- Sedarmayanti (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Suratman, Adji. 2003. *Studi Korelasi antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Penembangan Karir dan Kepuasan Kerja Karyawan*. Ventura Volume 6 No.2.
- Wursanto, I. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.

## PENGANTAR

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Lampiran : Satu Berkas

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Responden

Di PT. Motto Beringin Abadi

Dengan ini saya mengajukan permohonan pengisian kuesioner dalam rangka penyusunan tugas akhir ( skripsi ) untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di STIE IPWIJA dengan tujuan untuk memperoleh data untuk diteliti yang nantinya akan diuji dan dipertanggungjawabkan dilingkungan akademis.

Adapun kuesioner yang bapak / ibu jawab menyangkut pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Motto Beringin Abadi, untuk itu dimohon kesedian bapak / ibu untuk mengisi kuesioner yang peneliti berikan. Jawaban tersebut semata-mata hanya untuk penelitian yang sifatnya netral bukan untuk memihak atau menjatuhkan kepada pihak manapun.

Demikian pengantar permohonan pengisian kuesioner ini peneliti sampaikan, atas perhatian dan kesedian bapak / ibu peneliti ucapkan terimakasih.

Peneliti

Siti Rohayati

## Lampiran 1

**DAFTAR KUESIONER**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOTTO BERINGIN ABADI**

---



---

## Petunjuk Pengisian :

1. Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya tentang identitas responden.
2. Berilah tanda checklist (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapat anda sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut :

SS : Apabila anda sangat setuju terhadap pernyataan tersebut

S : Apabila anda setuju terhadap pernyataan tersebut

KS : Apabila anda kurang setuju terhadap pernyataan tersebut

TS : Apabila anda tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

STS : Apabila anda sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

## 3. Identitas Responden

1. Nama : .....

2. Umur : .....

3. Jenis Kelamin : .....

4. Pendidikan Terakhir : .....

5. Status Jabatan : .....

### 1. Kinerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kualitas</b>						
1.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
2.	Pekerjaan saya tidak pernah di salahkan oleh atasan					
<b>Kuantitas</b>						
3.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan					
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih tinggi dari standart					
<b>Ketepatan Waktu</b>						
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					

<b>Efektivitas</b>						
6.	Saya mampu bekerja secara yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan					
<b>Kemandirian</b>						
7.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara mandiri					
8.	Saya mampu bertanggungjawab atas baik buruknya penyelesaian tugas yang telah diselesaikan					
<b>Komitmen kerja</b>						
9.	Saya tidak pernah tidak hadir dalam bekerja tanpa ada alasan yang benar					
10.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan					

## 2. Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Dorongan atau daya penggerak</b>						
1.	Saya berterimakasih kepada perusahaan atas pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya harus membalas kebaikan perusahaan					
<b>Kerelaan mengerahkan tenaga dan kemampuan</b>						
3.	Saya mengerahkan tenaga untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan					
4.	Saya mengerahkan kreativitas dalam bekerja					
5.	Saya mengerahkan kemampuan penuh dalam bekerja					
6.	Saya bekerja dengan perhatian penuh					
<b>Kerelaan mengerahkan waktu</b>						
7.	Saya mengerahkan waktu untuk menyelenggarakan kegiatan perusahaan					

### 3. Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Suasana kerja</b>						
1.	Saya merasa suasana kerja didalam perusahaan menyenangkan dengan fasilitas dalam bidang pekerjaan yang sudah memadai					
2.	Saya merasa kebersihan diperusahaan membuat suasana kerja menyenangkan					
<b>Hubungan dengan rekan kerja</b>						
3.	Hubungan saya dengan karyawan lain sangat harmonis					
4.	Tidak pernah terjadi konflik antar rekan kerja					
<b>Tersedianya fasilitas kerja</b>						
5.	Fasilitas musholla yang diberikan perusahaan sangat membantu saya untuk beribadah					
<b>Pencahayaan</b>						
6.	Penerangan yang ada diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					

<b>Sirkulasi udara</b>						
7.	Kondisi udara diruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja					
<b>Kebisingan</b>						
8.	Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan					
<b>Bau tidak sedap</b>						
9.	Adanya AC dan pewangi ruangan membuat karyawan nyaman didalam ruangan kerja					
<b>Keamanan</b>						
10.	Adanya petugas keamanan/satpam ditempat kerja membuat saya tenang dalam bekerja					

**Kisi-kisi kuesioner :**

<b>No</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>No. Item</b>
1.	Kinerja (Y)	1. Kualitas	1, 2
		2. Kuantitas	3, 4
		3. Ketepatan waktu	5
		4. Efektivitas	6
		5. Kemandirian	7,8
		6. Komitmen kerja	9, 10
2.	Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	1. Dorongan atau daya penggerak	1, 2
		2. Kerelaan mengerahkan tenaga dan kemampuan	3, 4, 5, 6
		3. Kerelaan mengerahkan waktu	7
3.	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	1. Suasana kerja	1, 2
		2. Hubungan dengan rekan kerja	3, 4
		3. Tersedianya fasilitas kerja	5
		4. Pencahayaan	6
		5. Sirkulasi udara	7
		6. Kebisingan	8
		7. Bau tidak sedap	9
		8. Keamanan	10

Untuk penskoran dari tiap jawaban yang diberikan oleh responden, peneliti menentukan sebagai berikut :

- a. Untuk jawaban sangat setuju responden diberi skor 5
- b. Untuk jawaban setuju responden diberi skor 4
- c. Untuk jawaban kurang setuju responden diberi skor 3
- d. Untuk jawaban tidak setuju responden diberi skor 2
- e. Untuk jawaban sangat tidak setuju responden diberi skor 1