

**PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk
CABANG BELMERA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)
Program Manajemen*



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

INDRA FIRDAUS
1405160658

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66234337 Medan 20138

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **INDRA FIRDAUS**
 N P M : **1405160658**
 Program Studi : **MANAJEMEN**
 Judul Skripsi : **PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MABELA (PERSERO) TBK CABANG BELUKA MEDAN**

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Penguji II

Muslih
MUSLIH, S.E., M.Si

Dody Salden Chandra
DODY SALDEN CHANDRA, SE., M.M

Pembimbing

Raihanah Daulay
RAIHANAH DAULAY, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

H. Anuri
H. ANURI, S.E., M.M., M.Si

Ade Gunawan
ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Mahasiswa : INDRA FIRDAUS

NPM : 1405160658

Program Studi : MANAJEMEN

Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA
(PERSERO) Tbk CABANG BELMERA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan
Skripsi

Medan, Oktober 2018

Pembimbing

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

JASMAN SYARIFUDDIN.H, S.E, M.Si.

H. JANURI, SE, M.M, M.Si.

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Indra Firdaus
NPM : 1405160658
Konsentrasi : Sumber daya manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 14-12-2017
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi: JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.
 Dosen Pembimbing : RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Nama Mahasiswa : INDRA FIRDAUS
 NPM : 1405160658
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
29 / 8 - 2018	Seminar Proposal	[Signature]	
12 / 9 - 2018	Bimbingan mplet Materi bimbingan bab 4.	[Signature]	
25 / 9 - 2018	Hasil penelitian, perbaiki sumber dan deskripsi mplet	[Signature]	
5 / 10 - 2018	Perbaiki kutipan pt pembahasan tambah teori yg relevan	[Signature]	
12 / 10 - 2018	Perbaiki kesimpulan dan saran Abstrak Perbaiki keseluruhan & sistematika	[Signature]	
13 / 10 - 2018	Acc Sidang Meja Sajian	[Signature]	

Medan, Oktober 2018

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen,

[Signature]

JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.

Dosen Pembimbing

13 / 10
2018

RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas/PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 Fakultas : EKONOMI DAN BISNIS
 Jenjang : Strata Satu (S-1)

Ketua Program Studi: JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si.
 Dosen Pembimbing : RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

Nama Mahasiswa : INDRA FIRDAUS
 NPM : 1405160658
 Program Studi : MANAJEMEN
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF	KETERANGAN
29 / 8 - 2018	Seminar Proposal	[Signature]	
12 / 9 - 2018	Bimbingan mplet Materi bimbingan bab 4.	[Signature]	
25 / 9 - 2018	Hasil penelitian, perbaiki sumber dan deskripsi mplet	[Signature]	
5 / 10 - 2018	Perbaiki kutipan pt pembahasannya tambah teori yg relevan	[Signature]	
12 / 10 - 2018	Perbaiki kesimpulan dan saran Abstrak Perbaiki keseluruhan & sistematika	[Signature]	
13 / 10 - 2018	Acc Sidang Meja Bundar	[Signature]	

Medan, Oktober 2018
 Diketahui / Disetujui
 Ketua Program Studi Manajemen,

Dosen Pembimbing
 13 / 10
 2018
 RAIHANAH DAULAY, SE, M.Si

[Signature]
 JASMAN SYARIPUDDIN HASIBUAN, S.E, M.Si

ABSTRAK

INDRA FIRDAUS, NPM 1405160658, PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT JASA MARGA (PERSERO) Tbk CABANG BELMERA MEDAN. SKRIPSI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai melalui serangkaian kegiatan dan tata cara tertentu dengan menggunakan Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 39 responden pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan, dengan uji validitas data dan uji reliabilitas data, teknik analisa data dengan menggunakan uji asumsi klasik, uji t, dan uji F serta melakukan koefisien determinan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Dengan hasil responden yang artinya bahwa bila motivasi meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan, lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang artinya bahwa bila lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan dan secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang dapat dikategorikan kuat

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batas dan Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
 BAB II LANDASAN TEORI	
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja Karyawan	7
b. Faktor Kinerja Karyawan	8
c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan	9
d. Indikator Kinerja Karyawan.....	11
2. Motivasi Kerja.....	14
a. Pengertian Motivasi Kerja.....	14
b. Faktor Motivasi Kerja	15
c. Tujuan dan Manfaat Motivasi	21
d. Teori Motivasi Kerja.....	21
e. Indikator Motivasi.....	25
3. Lingkungan Kerja.....	28
a. Pengertian Lingkungan Kerja	28
b. Faktor Lingkungan Kerja	30
c. Jenis Lingkungan Kerja.....	31

d. IndikatorLingkunganKerja.....	31
B. KerangkaKonseptual	33
C. Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. PendekatanPenelitian.	37
B. DefinisiOperasionalVariabel.....	37
C. TempatdanWaktuPenelitian	39
D. PopulasidanSampel	40
E. TeknikPengumpulan Data.....	41
F. TeknikAnalisis Data.....	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	51
1. Deskriptif Data	51
2. Karakteristik Responden	52
3. Deskripsi Hasil Penelitian	54
4. Analisis Data	60
B. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Indikator Kinerja.....	38
Tabel III.2	Indikator Motivasi.....	38
Tabel III.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	39
Tabel III.4	Waktu Penelitian.....	40
Tabel III.5	Pengukuran Skala Likert.....	42
Tabel III.6	Validitas Motivasi.....	43
Tabel III.7	Validitas Lingkungan Kerja.....	44
Tabel III.8	Validitas Kinerja Karyawan.....	44
Tabel III.9	Reliabilitas Instrumen.....	45
Tabel III.10	Koefisien Korelasi.....	46
Tabel IV.1	Skala Likert.....	51
Tabel IV.2	Distribusi Koresponden Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.3	Distribusi Koresponden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel IV.4	Distribusi Koresponden Berdasarkan Pendidikan.....	53
Tabel IV.5	Skor Angket Motivasi.....	54
Tabel IV.6	Skor Angket Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.7	Skor Angket Kinerja Karyawan.....	58
Tabel IV.8	Uji Multikolinieritas.....	62
Tabel IV.9	Uji Regresi Linear Berganda.....	63
Tabel IV.10	Uji t.....	64
Tabel IV.11	Uji F.....	66

Tabel IV.12 Koefisien Determinasi	66
Tabel IV.13 Koefisien Korelasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Konseptual	32
Gambar IV.1 Grafik Histrogram	60
Gambar IV.2 P-Plot.....	61
Gambar IV.3 Uji Heterokedastisitas	57
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis	71
Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis	73
Gambar IV.6 Kriteria Pengujian Hipotesis	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara professional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan (Mangkunegara,2009:1).

Berkaitan dengan hal diatas, karyawan merupakan sumber daya penting yang wajib mereka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Kinerja adalah tentang melakukan pekerja dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.(Wibowo,2009, hal 2).

Adapun salah satunya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, dimana jika motivasi kerja yang ada pada diri pegawai tinggi akan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan, dan apabila lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan nyaman, aman, dan memberikan ketenangan bagi karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan.

Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi setiap karyawan akan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasan. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Hal ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktivitas. Selain itu motivasi dari perusahaan juga sangat penting seperti memberikan reward bagi karyawan yang rajin dan disiplin dan memenuhi target perusahaan.

Lingkungan kerja juga menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun bagi karyawan dimana jika perusahaan ingin mendapatkan hasil yang maksimal dari karyawannya maka perusahaan harus menyediakan dan memberikan lingkungan kerja yang bersih, aman, nyaman, dan lengkap fasilitas kerjanya agar mendukung kinerja karyawan dan mencapai target perusahaan, dan semua itu menjadi tanggung jawab perusahaan.

Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam motivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan, dan harapan yang

berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan.

PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera merupakan perusahaan pengembang dan operator jalan tol yang ada di kota Medan, dimana perusahaan ini dulu hanya memiliki 5 (Lima) gerbang tol yaitu Belawan, Tanjung Mulia, Bandar Selamat, Amplas, dan Tanjung Morawa. Namun dengan perkembangan kota Medan yang begitu pesat dibangunlah gerbang tol Mabar dan ditetapkan menjadi Jalan Tol Belmera.

Berdasarkan hasil prariset yang dilakukan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera ditemukan adanya permasalahan yaitu perusahaan telah memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang rajin dan disiplin, namun masih ada juga beberapa karyawan yang tidak termotivasi dengan hal tersebut, terlihat dari sikap karyawan yang tetap saja terlambat masuk kerja. Pada jumlah absensi karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera masih dirasa terlalu banyak, terdapat beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Kurang mampunya perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan-kebutuhan selama pelaksanaan pekerjaan seperti masih terdapat peralatan untuk melaksanakan pekerjaan yang rusak tetapi perusahaan tidak memperhatikan atau mengganti dengan yang layak pakai. Kinerja dari karyawan PT Jasa Marga Cabang Belmera Medan dinilai masih kurang baik, hal ini dilihat dari masih adanya beberapa karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur kerja perusahaan sehingga sering mendapat teguran dari pimpinan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka penulis mencoba mengangkatnya kedalam penulisan skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera Medan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada PT Jasa Marga Cabang Belmera Medan diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu:

1. Masih rendahnya kinerja beberapa karyawan, terlihat hasil pekerjaan beberapa pegawai yang tidak sesuai prosedur perusahaan.
2. Adanya karyawan yang kurang memiliki motivasi, dimana masih ada karyawan yang terlambat masuk untuk bekerja.
3. Kurang mampunya pimpinan perusahaan dalam memperhatikan kebutuhan-kebutuhan pegawai seperti peralatan kerja yang rusak tetapi pimpinan tidak memperhatikan atau menggantinya dengan yang layak pakai.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang masalah diatas, maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada motivasi dan lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di PT Jasa Marga Cabang Belmera Medan. Disamping itu penulis juga membatasi pada karyawan tetap sumber daya manusia yang dijadikan responden pada penelitian ini.

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan?
- b. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan?
- c. Apakah ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang Belmera Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun yang diharapkan dapat diambil manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Secara Teoritis

Penelitian ini bermanfaat sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama dimasa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan yang mungkin berguna untuk pemecahan masalah yang dihadapi terutama dalam mengantisipasi motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3. Manfaat Penelitian yang Akan Datang

Penelitian ini bermanfaat untuk penelitian yang akan datang, Karena selain sebagai referensi untuk mengkaji masalah yang akan diteliti adapula sebagai rekomendasi tentang kebijakan suatu program, melatih, dan bertanggung jawab, meningkatkan hubungan kerja sama dalam tim, dan menambah wawasan serta pengalaman.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu factor produksi potensial, secara nyata. Faktor produksi manusia bukan hanya bekerja secara fisik saja akan tetapi juga bekerja secara fikir. Optimalisasi sumber daya manusia menjadi titik sentral perhatian organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah sumber yang sangat penting atau faktor kunci untuk mendapatkan kinerja yang baik.

Kusnadi (2003, hal. 64) menyatakan kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai selama periode tertentu berdasarkan atas kemampuan yang dimilikinya dalam mencapai target yang telah ditentukan. Riani (2011, hal.97) Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Luthans (2006, hal. 165) menyatakan Kinerja sendiri adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut M. Hasibuan (2002, hal.6) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi acuan apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut Steers dalam Riani (2011, hal. 100) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atau penjelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu dayaenergi yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal. 100-101) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, keperibadian dan sikap.

2) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor yaitu:

- a) Faktor social dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, system uaph serta lingkungan kerja.
- b) Faktor fisik dan pekerjaan meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, perlengkapan kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature.

c. Tujuan dan manfaat kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja karyawan yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai dan pengelola karyawan sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Tujuan kinerja menurut Riani (2011, hal 103) terdapat pendekatan ganda terhadap tujuan kinerja sebagai berikut:

- 1) Tujuan Evaluasi
- 2) Tujuan Pengembangan

Adapun penjelasan dari tujuan kinerja adalah:

1) Tujuan Evaluasi

Hasil-hasil penilaian prestasi kerja digunakan sebagai dasar bagi evaluasi regular terhadap prestasi anggota-anggota organisasi, yang meliputi:

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

2) Tujuan pengembangan

- a) Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.
- b) Mengungkapkan dan Menopang Prestasi Kerja. Umpan balik prestasi kerja (*performance feedback*) merupakan kebutuhan pengembangan yang utama karena hampir semua karyawan ingin mengetahui hasil penilaian yang dilakukan.
- c) Meningkatkan Prestasi Kerja. Tujuan penelitian prestasi kerja juga untuk memberikan pedoman kepada karyawan bagi peningkatan prestasi kerja di masa yang akan datang.

- d) Menentukan Tujuan-Tujuan Progresi Karir. Penilaian prestasi kerja juga akan memberikan informasi kepada karyawan yang dapat digunakan sebagai dasar pembahasan tujuan dan rencana karir jangka panjang.
- e) Menentukan Kebutuhan-Kebutuhan Pelatihan. Penilaian prestasi kerja individu dapat memaparkan kumpulan data untuk digunakan sebagai sumber analisis dan identifikasi kebutuhan pelatihan.

Sedarmayanti (2007, hal.259), menyatakan manfaat kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, melaksanakan, atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik.

Kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas, dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standar yang ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jakson (2006, hal. 378) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
 - 2) Kuantitas kerja
 - 3) Ketepatan waktu
 - 4) Efektifitas
 - 5) Kehadiran
-
- 1) Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
 - 2) Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
 - 3) Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
 - 4) Efektivitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
 - 5) Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Selain itu menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

1) Kualitas

Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3) Keandalan

Kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum. Keandalan yakni mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan: akurat, benar dan tepat.

4) Sikap

Sikap adalah sebuah konstruk/konsep/bangunan yang bersifat hipotetik (hypothetical construct). Dikatakan demikian karena secara riil sikap tidak bias dilihat dengan mata kepala, disentuh dengan tangan atau dirasakan dengan lidah. Untuk memahami sikap seseorang, yang bias kita lakukan adalah mendefinisikan atau menginterpretasikan apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang. Dengan demikian, untuk memahami sikap seseorang terhadap sebuah obyek, pertama,

kita perlu mencermati apa yang dikatakan atau dilakukan seseorang terhadap sebuah obyek tersebut. Langkah selanjutnya, kedua, adalah menginterpretasikan maksud dari perkataan atau tindakan orang tersebut. Ketiga, memahami perilaku orang bersangkutan.

2. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti "dorongan" atau daya penggerak. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang 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, 2008, hal. 286)

Danang (2012, hal. 191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Malthis (2006, hal. 114) menyatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Mangkuprawira (2009, hal. 115) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pendapat para ahli diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya.

Namun agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Sutrisno (2009, hal. 124) menyatakan faktor-faktor motivasi dibedakan atas duayaitu, Faktor Intern dan Faktor Ekstern yang berasal dari karyawan.

a) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

- 1) Keinginan untuk dapat hidup
- 2) Keinginan untuk dapat memiliki
- 3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- 4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- 5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

- 1) Kondisi lingkungan kerja
- 2) Kompensasi yang memadai

- 3) Supervisi yang baik
- 4) Adanya jaminan pekerjaan
- 5) Status dan tanggung jawab
- 6) Praturan yang fleksibel

Adapun penjelasan dari kedua faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

a) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat

mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Kegiatan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu

ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja.

b) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor ekstern itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan yang baik. Akan tetapi lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri sendiri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai

merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Sedangkan kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervise yang dekat para karyawan ini menguasai pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier

yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukannya untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan yang besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur

hubungan kerja antar karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

c. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Motivasi sangat penting artinya bagi organisasi, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan organisasi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Menurut Liang Gie dalam Samsuddin (2006, hal.281) mengemukakan bahwa: “Pemberian motivasi memiliki tujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar bersemangat dan dapat hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut”.

Menurut Arep Ishak dan Tanjung Hendri, (2013, hal. 16-17) manfaat motivasi yang utama adalah:

Menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah

pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta orang senang melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat motivasi itu sendiri adalah meningkatkan gairah kerja pegawai, menumbuhkan disiplin yang tinggi, meningkatkan kreativitas dan partisipatif setiap pegawai sehingga tercipta produktivitas pegawai yang tinggi.

d. Teori Motivasi Kerja

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kebutuhan atau motif seseorang dalam bekerja. Teori motivasi itu menurut Sutrisno (2009, hal. 129) antara lain:

1) Teori Kepuasan

Teori ini mendasarkan pendekatannya atas faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu.

Beberapa teori kepuasan antara lain sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Konvensional

Teori ini dipelopori oleh F. W. Taylor yang memfokuskan pada anggapan bahwa keinginan untuk pemenuhan kebutuhannya merupakan penyebab orang mau bekerja keras. Seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan.

b) Teori Hierarki

Teori ini dipelopori oleh Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia dapat diklasifikasikan ke dalam lima hierarki kebutuhan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis (physiological) merupakan kebutuhan berupa makan, minum, perumahan, dan pakaian.
 - b. Kebutuhan rasa aman (safety) merupakan kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan.
 - c. Kebutuhan hubungan sosial (affiliation) merupakan kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain.
 - d. Kebutuhan pengakuan (esteem) merupakan kebutuhan akan penghargaan prestise diri.
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri (self actualization) merupakan kebutuhan puncak yang menyebabkan seseorang bertindak bukan atas dorongan orang lain, tetapi karena kesadaran dan keinginan diri sendiri.
- c) Teori Motivasi Prestasi

Teori ini dipelopori oleh David McClelland, yaitu:

- a. *Need for achievement* adalah kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.
 - b. *Need for affiliation* adalah kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain.
 - c. *Need for power* adalah kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain.
- d) Teori Model dan Faktor

Teori dua faktor yang mempengaruhi kondisi pekerjaan seseorang yaitu:

- a. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.
- b. Faktor motivasi (*motivation factor*) merupakan pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri (intrinsik) antara lain kepuasan kerja, prestasi yang diraih, peluang untuk maju, pengakuan orang lain, kemungkinan pengembangan karier, dan tanggung jawab.

e) Teori ERG

Teori ini dipelopori oleh Clayton P. Alderfer dengan nama teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). Terdapat tiga macam kebutuhan dalam teori ini, yaitu:

- a. *Existence* (Keberadaan) merupakan kebutuhan untuk terpenuhi atau terpeliharanya keberadaan seseorang ditengah masyarakat atau perusahaan yang meliputi kebutuhan psikologi dan rasa aman.
- b. *Relatedness* (Kekerabatan) merupakan keterkaitan antara seseorang dengan lingkungan sosial sekitarnya.
- c. *Growth* (pertumbuhan) merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan potensi diri seseorang, seperti pertumbuhan kreativitas dan pribadi.

2) Teori Motivasi Proses

Teori-teori proses memusatkan perhatiannya pada bagaimana motivasi terjadi, (Sutrisno, 2009, hal. 153), dan terdapat tiga teori motivasi proses yang dikenal, yaitu:

a) Teori Harapan (*Expectary Theory*)

Teori harapan mengandung tiga hal, yaitu:

- a. Teori ini menekankan imbalan.
- b. Para pimpinan harus memperhitungkan daya Tarik imbalan yang memerlukan pemahaman dan pengetahuan tentang nilai apa yang diberikan oleh karyawan pada imbalan yang diterima.
- c. Teori ini menyangkut harapan karyawan mengenai prestasi kerja, imbalan dan hasil pemuasan tujuan individu.

b) Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini menekankan bahwa ego manusia selalu mendambakan keadilan dalam hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Bagaimana perilaku bawahan dinilai oleh atasan akan mempengaruhi semangat kerja mereka. Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif, bukan atas dasar suka atau tidak suka.

c) Teori Peingukuhan (*Reinforcement Theory*)

Teori pengukuhan didasarkan atas hubungan sebab akibat perilaku dengan pemberian kompensasi. Promosi bergantung pada prestasi yang selalu dapat

dipertahankan. Bonus kelompok bergantung pada tingkat produksi kelompok itu. Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku itu.

e. Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 111) indikator motivasi karyawan yaitu:

- 1) Usaha Untuk Maju
 - 2) Orientasi Masa Depan
 - 3) Kerja Keras
 - 4) Ketekunan
 - 5) Pemanfaatan Waktu
- 1) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
 - 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan membuat rencana dalam hal tersebut.
 - 3) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
 - 4) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
 - 5) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu menurut Maslow (2006, hal. 367) indikator motivasi adalah:

- 1) Kebutuhan fisiologis
- 2) Kebutuhan akan rasa aman
- 3) Kebutuhan akan sosial
- 4) Kebutuhan penghargaan
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

1) Kebutuhan fisiologis

Merupakan kebutuhan-kebutuhan fisik manusia yang paling dasar, termasuk makan, air, dan oksigen. Dalam susunan organisasi kebutuhan fisiologis tercermin dalam kebutuhan-kebutuhan akan gairah kerja, ruang, dan gaji pokok untuk menjamin kelangsungan hidup.

2) Kebutuhan akan rasa aman

Merupakan kebutuhan akan lingkungan fisik dan emosional yang aman dan terlindung dari ancaman-ancaman yaitu kebutuhan akan kebebasan dari kekuasaan, dan masyarakat yang tertib. Dalam lingkungan kerja organisasional, kebutuhan akan rasa aman mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang aman, imbalan kerja tambahan, dan perlindungan pekerjaan.

3) Kebutuhan akan sosial

Kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk diterima oleh teman-teman, menjalin persahabatan, menjadi bagian dari suatu kelompok, dan dicintai. Dalam organisasi organisasi kebutuhan-kebutuhan ini mempengaruhi keinginan untuk memiliki hubungan baik dengan sesama pekerja, partisipasi dalam kelompok kerja, dan hubungan positif dengan para pengawas.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan-kebutuhan ini berkenaan dengan keinginan akan kesan diri yang positif dan untuk menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan akan penghargaan mencerminkan motivasi

untuk mendapatkan pengakuan, peningkatan tanggung jawab, dan pujian atas kontribusi bagi organisasi.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini mempersentasikan kebutuhan pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan tersebut berkenaan dengan mengembangkan potensi maksimal seseorang, meningkatkan kompetensi seseorang, dan menjadi seseorang yang lebih baik. Kebutuhan aktualisasi diri dapat dipenuhi dalam organisasi dengan memberi karyawan peluang untuk tumbuh kreatif, dan mendapatkan perhatian untuk melakukan tugas-tugas yang menantang serta kemajuan.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Hal ini ada tiga alasan, ada bukti yang menunjukkan bahwa tugas dapat diselesaikan dengan lebih baik pada lingkungan kerja organisasi yang baik, ada bukti bahwa manager dapat mempengaruhi lingkungan kerja dalam organisasi atau unit kerja yang dipimpin, kecocokan antara individu dengan organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai prestasi dan kepuasan individu itu sendiri dalam organisasi Darvis dalam Ekaningsih(2012, hal 21).

Menurut Gibson dalam Ekaningsih(2012, hal 21) menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya. Menurut Supardi dalam Ekaningsih (2012, hal 21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Menurut Anorogo dan Widiyanti dalam Septianto (2010, hal 6) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan. Menurut Akinyele dalam Noah and Steve, (2012,hal 2) lingkungan kerja yang kondusif menjamin kesejahteraan karyawan yang selalu akan memungkinkan mereka, mengarahkan diri dan mengeluarkan kemampuan yang mereka miliki untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Menurut Brenner dalam Noah and Steve, (2012, hal 2) kemampuan karyawan dalam suatu organisasi untuk berbagi pengetahuan seluruh sistem tergantung pada kondisi lingkungan kerja mereka. Beberapa karyawan cenderung lebih produktif dalam bekerja dengan baik apabila di fasilitasi lingkungan kerja yang baik. Lebih dari itu kenyamanan dari lingkungan kerja menentukan tingkat kepuasan dan produktivitas, pekerja tidak bisa optimal, jika kondisi lingkungan yang tidak menguntungkan.

Menurut Rivai dalam Afrizal (2012, hal 3) lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat didalam pembentukan perilaku individu dalam organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi adanya sarana dan prasarana kerja yang sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan prestasi kerja dan akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Podsakoff dan McKenzie dalam Musriha(2011, hal 306) menyatakan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang lebih menarik dapat meningkatkan kinerja dan komitmen karyawan. Hal ini konsisten dengan pendapat Domneyetal dalam Musriha, (2011, hal 306) menyatakan bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti bahwa penyediaan lingkungan kerja yang kondusif oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Ahwari dalam Ekaningsih(2012 , hal 21) faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Pelayanan makan atau minum
- 2) Pelayanan kesehatan bagi pegawai dan keluarganya

- 3) Penyediaan kamar mandi atau kamar kecil
- 4) Kondisi kerja
- 5) Penerangan cukup
- 6) Penggunaan warna kantor
- 7) Ruang gerak cukup
- 8) Keamanan kerja.

Lingkungan Kerja yang memenuhi syarat sebagaimana di atas dapat membuat karyawan merasa nyaman, senang, betah bekerja dan memiliki gairah kerja yang bertambah sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Wahyudi dan Suryono (2006 , hal 5) secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor sebagai berikut :

- 1) Fasilitas kerja, lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk, seperti kurangnya alat kerja, fasilitas yang kurang, serta prosedur yang tidak jelas.
- 2) Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan pekerja.
- 3) Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan kinerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil kerja.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Septianto (2010, hal 6) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu :

- 1) Lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun bawahan.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992, hal 159)

terdiri dari:

- 1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

- 2) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja seseorang.

- 3) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja / mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap,

walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Selain itu menurut Sunyoto (2012, hal 45) indikator lingkungan kerja adalah :

- 1) Hubungan Karyawan
- 2) Suasana Kerja
- 3) Tersedianya Fasilitas Kerja
- 4) Keamanan

- 1) Hubung karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- 2) Suasana kinerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, serta keamanan di dalam bekerja. Karena berawal dari kenyamanan karyawan tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

- 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja sudah lengkap mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

4) Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, di mana dapat mendorong kemajuan sebuah perusahaan agar dapat menjadi yang terbaik. dan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Menurut Danang (2012, hal. 191) motivasi merupakan suatu perangsang keinginan daya kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Kesalahan dalam memberikan motivasi akan memberikan hasil yang kurang baik dan tidak tercapainya target perusahaan. Adanya pemberian motivasi yang baik dari perusahaan kepada karyawan akan berdampak pada kinerja karyawan yang bagus.

Hasil penelitian Gardijo, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya.

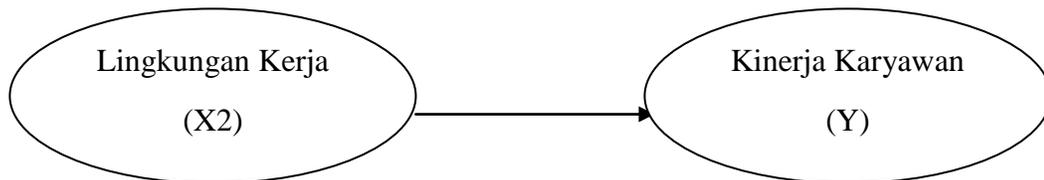


Gambar II. 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian jika para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karena memberikan yang terbaik bagi perusahaan akan mendapatkan timbal balik bagi ke dua belah pihak, sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan kurang baik, maka para karyawan akan bekerja kurang maksimal dan kinerja yang diberikan kurang baik. (Gibson dalam Ekaningsih, 2012, hal. 21).

Hasil penelitian Gardijo, Musadieq dan Nurtjahjono (2012) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.



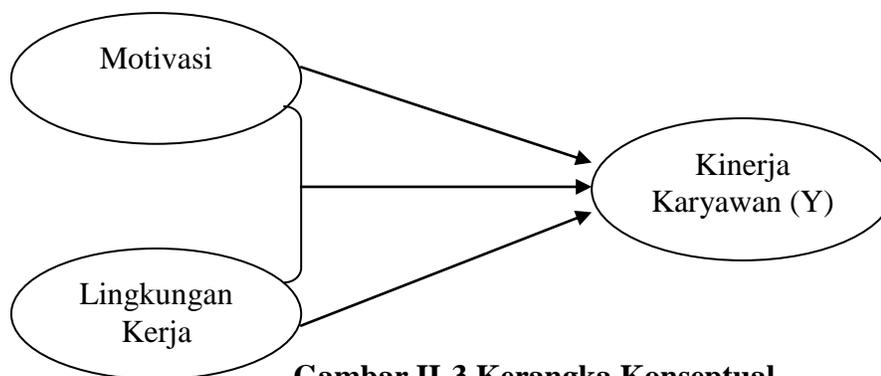
Gambar II. 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan

Adanya motivasi kerja yang baik akan semakin tercipta kinerja yang baik pula, sebab dengan adanya motivasi yang positif dapat berpengaruh langsung terhadap karyawan dan lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu motivasi dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting, sebab

dengan adanya motivasi yang baik dapat berpengaruh langsung kepada karyawan dalam pencapaian kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian Ragil (2013) “Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Raharjo (Semarang)”. Pengaruh antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada kerangka konseptual berikut ini:



Gambar II-3 Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Mengingat ada tiga hubungan seperti pada kerangka konseptual di atas, maka hipotesis dalam penelitian terdapat tiga hipotesis yaitu:

1. Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan.
2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan.
3. Motivasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Menurut Sugiyono (2015, hal 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, Untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian Yang menjadi definisi operasionalnya adalah sebagai berikut

1. Kinerja (Y)

Kinerja sendiri adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Sedangkan menurut M. Hasibuan (2012, hal.6) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

**Tabel III-1
Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Ketepatan Waktu
4	Efektifitas
5	Kehadiran

Sumber: Mathis dan Jakson (2009,hal.378)

2. Motivasi

Mangkuprawira (2009, hal. 115) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu. Malthis (2009, hal. 114) menyatakan motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

**Tabel III-2
Indikator Motivasi**

NO	Indikator
1	Usaha Untuk Maju
2	Pemanfaatan Waktu
3	Ketekunan
4	Kerja Keras
5	Orientasi Masa Depan

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 111)

3. Lingkungan Kerja

Menurut Gibson dalam Ekaningsih(2012, hal 21) menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Supardi dalam Ekaningsih (2012, hal 21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Tabel III-3

Indikator Lingkungan Kerja

NO	Indikator
1	Suasana Kerja
2	Hubungan dengan Rekan Kerja
3	Tersedianya Fasilitas untuk Karyawan
4	Keamanan

Sumber: Sunyoto (2012, hal 45)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun penelitian ini dilakukan di Jasa Marga Cabang BelmeraJalan Simpang Tanjung No.1A, Kota Medan Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian direncanakan mulai dari bulan Juni 2018 sampai dengan Oktober 2018

Tabel III-4
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																			
		Juni 18				Juli 18				Agustus 18				September 18				October 18			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset Penelitian	■	■	■	■																
2	Pengajuan judul					■															
3	Bimbingan proposal					■	■	■	■												
4	Pengesahan proposal									■											
5	Seminar proposal										■										
6	Revisi proposal											■	■								
7	Penulisan skripsi													■	■						
8	Bimbingan skripsi															■	■				
9	Pengesahan skripsi																	■			
10	Sidang meja hijau																		■		

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2015, hal 117) mengemukakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap sebanyak 39 orang PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera.

2. Sampel

Sugiyono (2015, hal 118) juga mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh suatu populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua maka peneliti dapat menggunakan sampel yang

diambil dari seluruh populasi itu. Maka sampel yang digunakan adalah sampel jenuh atau seluruh pegawai tetap PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera dijadikan sampel sebanyak 39 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Sugiyono (2015, hal, 199) kuisisioner adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada pegawai yang bekerja di PT. Jasa Marga (Persero) Tbk cabang Belmera dengan menggunakan *skala likert* dengan bentuk *checklist*. Dimana setiap pernyataan di buat 5 (lima) opsi, yaitu

Tabel III-5
Skala Pengukuran Model Skala Likert

No	Notasi	Keterangan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015, hal, 199)

a. Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrument pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian (Juliandi dan Irfan ; 2013, hal 79). Uji validitas penelitian ini dilakukan pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

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

Sumber Juliandi & Irfan (2013, hal 79)

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum X_i$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum Y_i$ = Jumlah pengamatan variable Y
- $(\sum X_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum Y_i)^2$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
- $(\sum X_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
- $\sum X_i Y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y
- r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel x dan y

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya, caranya adalah dengan membandingkan nilai korelasi yakni r hitung dengan r table. Apabila r hitung > r tabel, maka butir instrument tersebut adalah signifikan dengan demikian instrument tersebut adalah valid.

Berikut tabel hasil skor jawaban responden dari angka penulis sebarakan untuk validitas data, dimana untuk variabel motivasi validitas datanya adalah:

Tabel III.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{table}	Probabilitas	Keterangan
1	0,642	0,316	0,000<0,05	Valid
2	0,575	0,316	0,000<0,05	Valid
3	0,669	0,316	0,000<0,05	Valid
4	0,707	0,316	0,000<0,05	Valid
5	0,731	0,316	0,000<0,05	Valid
6	0,617	0,316	0,000<0,05	Valid
7	0,608	0,316	0,000<0,05	Valid
8	0,556	0,316	0,000<0,05	Valid
9	0,552	0,316	0,000<0,05	Valid
10	0,585	0,316	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05 yang artinya semua item pertanyaan dari variabel motivasi dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{table}	Probabilitas	Keterangan
1	0,632	0,316	0,000<0,05	Valid
2	0,696	0,316	0,000<0,05	Valid
3	0,562	0,316	0,000<0,05	Valid
4	0,611	0,316	0,000<0,05	Valid
5	0,716	0,316	0,000<0,05	Valid
6	0,633	0,316	0,000<0,05	Valid
7	0,508	0,316	0,001<0,05	Valid
8	0,738	0,316	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya untuk semua item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dalam kategori data yang valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r hitung	r table	Probabilitas	Keterangan
1	0,733	0,316	0,000<0,05	Valid
2	0,580	0,316	0,000<0,05	Valid
3	0,640	0,316	0,000<0,05	Valid
4	0,691	0,316	0,000<0,05	Valid
5	0,725	0,316	0,000<0,05	Valid
6	0,604	0,316	0,000<0,05	Valid
7	0,519	0,316	0,001<0,05	Valid
8	0,578	0,316	0,000<0,05	Valid
9	0,573	0,316	0,000<0,05	Valid
10	0,649	0,316	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah (2018)*

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai 10 yaitu dengan taraf signifikan seluruh nilai probabilitasnya $\text{sig } 0,000 < 0,05$ yang artinya semua item pertanyaan dari variabel kinerja karyawan dalam kategori valid serta dapat digunakan dalam analisa selanjutnya.

Uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah kuesioner tetap konsisten apabila digunakan lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama dengan alat ukur yang sama. Uji statistik Cronbach Alpha (α) digunakan untuk menguji tingkat reliabel suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Apabila alpha mendekati satu, maka reliabilitas datanya semakin terpercaya (Juliandi & Irfan : 2013, hal.80).

Tabel III.9
Ringkasan Pengujian Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Motivasi (X ₁)	0,826	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,790	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,827	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian (2018)*

Dari tabel di atas maka dapat diketahui bahwa realibilitas instrument Motivasi (Variabel X₁) sebesar 0,826 (reliabel), Instrument Lingkungan Kerja (variabel X₂) sebesar 0,790 (reliabel), Kinerja Karyawan (variabel Y) sebesar 0,827 (reliabel)

Jika nilai reliabilitas semakin mendekati 1, maka instrument penelitian semakin baik. Nilai reliabilitas instrument diatas menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai mendekati 1.

Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya hubungan antara variabel, maka dapat digunakan pedoman seperti yang tertera pada tabel berikut ini :

Tabel III.10
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Sumber: Sugiyono (2015, hal, 201)

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan rumus-rumus di bawah ini.

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut model persamaan regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 , β_2 , dan β_3 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

e = Error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki kontribusi normal atau tidak menurut Juliandi (2013). Model regresi yang baik adalah kontribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Yang dapat dilihat grafik histrogram dan normal probability plot

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *toleran* > 0,10 atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heterokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik

scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar penelitian yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit). Maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyambar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

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

Keterangan :

t = Nilai t Hitung

n = Jumlah sampel

r = Koefisien korelasi

Dengan Ketentuan :

- a) $H_0 = H_0 : r_s = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- b) $H_a : r_s \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengujian :

- a) H_0 terima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$
- b) H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat didalam model secara bersama-sama(Simultan) terhadap variabel dependen.

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

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Kriteria pengujian

- a) Tidak Signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} > -F_{\text{tabel}}$.
- b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ dan $-F_{\text{hitung}} < -F_{\text{tabel}}$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Data

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Dalam penelitian ini penulis mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel (X_1), 8 pernyataan untuk variabel (X_2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah motivasi, yang menjadi variabel X_2 adalah lingkungan kerja, dan variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 39 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel IV.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
- Sangat Setuju	5
- Setuju	4
- Kurang Setuju	3
- Tidak setuju	2
- Sangat Tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2013, hal. 87)

Dan ketentuan diatas berlaku dalam menghitung motivasi (X_1) lingkungan kerja (X_2), maupun kinerja karyawan (Y).

2. Karakteristik Responden

a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki –laki	26 orang	66,7 %
2	Perempuan	13 orang	33,3%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2018)

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 26 orang laki-laki (66,7%) dan perempuan sebanyak 13 orang (33,3%). Hal ini terjadi karena pada waktu penerimaan karyawan proporsinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingka perempuan.

b. Karakteristik Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat ditujukan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30	8 orang	20,5 %
2	31-40	18 orang	46,2 %
3	41-50	8 orang	20,5%
4	Diatas 51	5 orang	12,8%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2018)

Dari tabel diketahui bahwa responden yang bekerja pada kelompok yang terbesar berada pada umur 31 – 40 tahun sebanyak 18 orang (46,2%), sedangkan kelompok yang terkecil berada pada umur lebih dari 51 tahun sebanyak 5 orang (12,8%). Hal ini dikarenakan dengan usia yang lebih muda, pekerja dapat lebih produktif.

c. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	11 orang	28,2%
2	D-III	7 orang	18 %
3	Strata-1	17 orang	43,6 %
4	Strata-2	4 orang	10,2%
	Jumlah	39 orang	100%

Sumber : Data Penelitian (2018) Karyawan Jasa Marga

Dari tabel dapat diketahui bahwa responden karyawan yang terdaftar pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan dengan kelompok yang terbesar untuk pendidikan, Strata-1 sebanyak 17 orang (43,6%) dan kelompok yang terkecil untuk pendidikan Strata-2 sebanyak 4 orang (10,2%). Karena pada saat ini standart penerimaan pegawai di PT Jasa Marga Cabang Belmera Medan yaitu memiliki ijazah Strata-1, namun tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan.

3. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel-variabel dari penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi data setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

Berdasarkan evaluasi dari jawaban yang ada pada pernyataan variabel bebas mengenai motivasi pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Motivasi (X_1)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	59	14	35,9	0	0	0	0	0	0	39	100
2	25	59	14	35,9	0	0	0	0	0	0	39	100
3	19	48,7	19	48,7	1	2,6	0	0	0	0	39	100
4	18	46,2	19	48,7	2	5,1	0	0	0	0	39	100
5	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
6	24	61,5	15	38,5	0	0	0	0	0	0	39	100
7	19	48,7	18	46,2	1	2,6	0	0	0	0	39	100
8	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
9	16	41	23	58,9	0	0	0	0	0	0	39	100
10	16	41	23	58,9	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai kemajuan perusahaan memberikan semangat pada karyawan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%

- 2) Dari jawaban kedua mengenai pengakuan dari perusahaan membuat karyawan lebih giat bekerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 59%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 48,7%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai memanfaatkan waktu sebaik-baiknya untuk menyelesaikan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,7%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai karyawan menyelesaikan tugas dengan bersungguh-sungguh, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai tugas yang telah dibuat dan ditetapkan oleh atasan, dilakukan dengan penuh tanggung jawab, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 61,5%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi bagi karyawan yang berprestasi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 48,7%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai bekerja keras agar mendapat target yang ditetapkan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%

9) Dari jawaban kesembilan mengenai karyawan ingin mencapai kesuksesan dalam bekerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,9%

10) Dari jawaban kesepuluh mengenai karyawan berusaha untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 58,9%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa motivasi melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan variabel bebas mengenai lingkungan kerja pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

No Per	Alternatif Jawaban											
	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	56,4	16	41	1	2,6	0	0	0	0	39	100
2	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
3	25	64,1	13	33,3	1	2,6	0	0	0	0	39	100
4	26	66,7	13	33,3	0	0	0	0	0	0	39	100
5	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
6	17	43,6	22	56,4	0	0	0	0	0	0	39	100
7	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	0	0	39	100
8	18	46,2	20	51,3	1	2,6	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai ruangan kerja selalu tertata dengan rapi, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai suasana ditempat kerja nyaman , dan keahlian, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 3) Dari jawaban ketiga mengenai karyawan merasakan komunikasi yang baik antara pegawai, dan atasan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 64,1%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai karyawan selalu bersedia mendengarkan keluhan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 66,7%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai kestabilan suhu udara pada ruangan kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai perlengkapan kerja tersedia yang dapat membantu meningkatkan kinerja, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai suasana ditempat kerja terasa aman, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai keamanan di tempat kerja sangat membantu kinerja karyawan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 51,3%

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui bahwa lingkungan kerja melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab sangat setuju dan setuju pada variabel lingkungan kerja.

Sedangkan berdasarkan evaluasi dari jawaban pada pernyataan mengenai kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	17	43,6	21	53,8	1	2,6	0	0	0	0	39	100
2	20	51,3	19	48,7	0	0	0	0	0	0	39	100
3	22	56,4	17	43,6	0	0	0	0	0	0	39	100
4	19	48,7	19	48,7	1	2,6	0	0	0	0	39	100
5	21	53,8	18	46,2	0	0	0	0	0	0	39	100
6	18	46,2	21	53,8	0	0	0	0	0	0	39	100
7	18	46,2	19	48,7	2	5,1	0	0	0	0	39	100
8	19	48,7	19	48,7	1	2,6	0	0	0	0	39	100
9	20	51,3	17	43,6	2	5,1	0	0	0	0	39	100
10	17	43,6	22	56,4	0	0	0	0	0	0	39	100

Sumber : *Data Penelitian (2018)*

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Dari jawaban pertama mengenai skill sesuai dengan pekerjaan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
- 2) Dari jawaban kedua mengenai hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%

- 3) Dari jawaban ketiga mengenai kuantitas atau jumlah kerja, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 56,4%
- 4) Dari jawaban keempat mengenai pekerjaan yang saya lakukan sudah mencapai target, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 48,7%
- 5) Dari jawaban kelima mengenai tidak menunda pekerjaan, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 53,8%
- 6) Dari jawaban keenam mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 53,8%
- 7) Dari jawaban ketujuh mengenai menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 48,7%
- 8) Dari jawaban kedelapan mengenai volume kerja yang dicapai, responden menjawab sangat setuju dan setuju dengan presentase sebesar 48,7%
- 9) Dari jawaban kesembilan mengenai pekerjaan dengan tepat waktu, responden menjawab sangat setuju dengan presentase sebesar 51,3%
- 10) Dari jawaban kesepuluh mengenai absen tanpa alasan yang jelas, responden menjawab setuju dengan presentase sebesar 56,4%

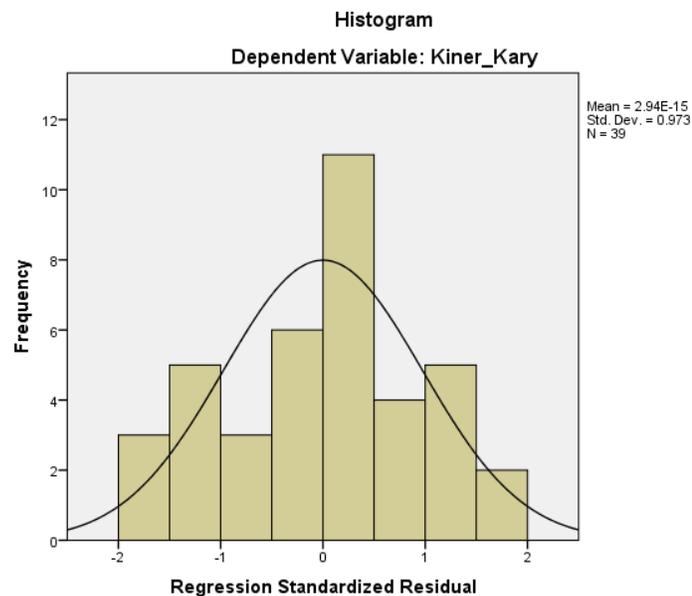
Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada jawaban responden yang menyetujui mengenai kinerja karyawan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan memiliki pengaruh kuat didalam perusahaan. Terbukti dengan jawaban responden yang lebih mendominasi menjawab setuju.

4. Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

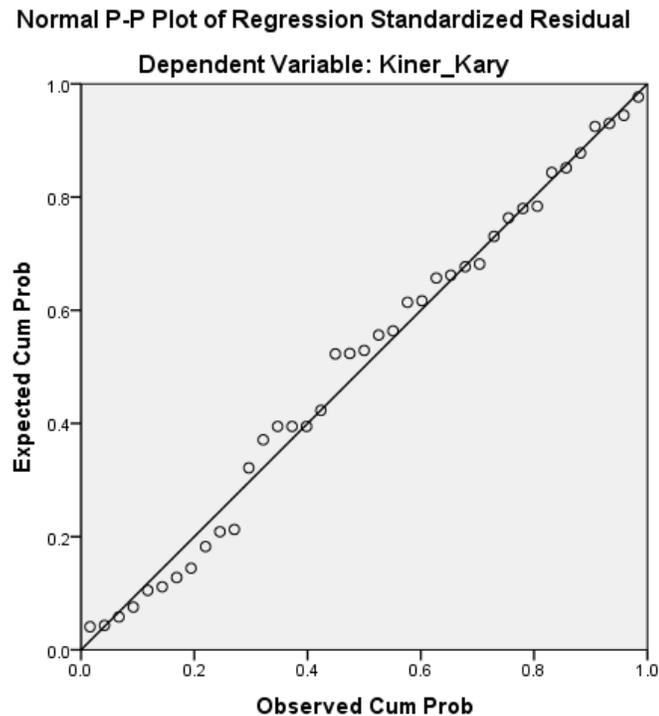
Salah satu cara untuk melihat normalisasi residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan analisis grafik dan PP-Plots.



Gambar IV.1
Grafik Histogram

Berdasarkan tampilan gambar IV.1 di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *regression*

standardized residual membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.2
Penelitian menggunakan P-Plot

Berdasarkan gambar grafik IV.2 normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen.

Tabel IV.8
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.916	4.355		.899	.375		
Motiv_	.417	.165	.404	2.534	.016	.316	3.165
Lingk_Ker	.608	.203	.477	2.991	.005	.316	3.165

a. Dependent Variable: Kiner_Kary

Sumber : *Hasil Penelitian (2018)*

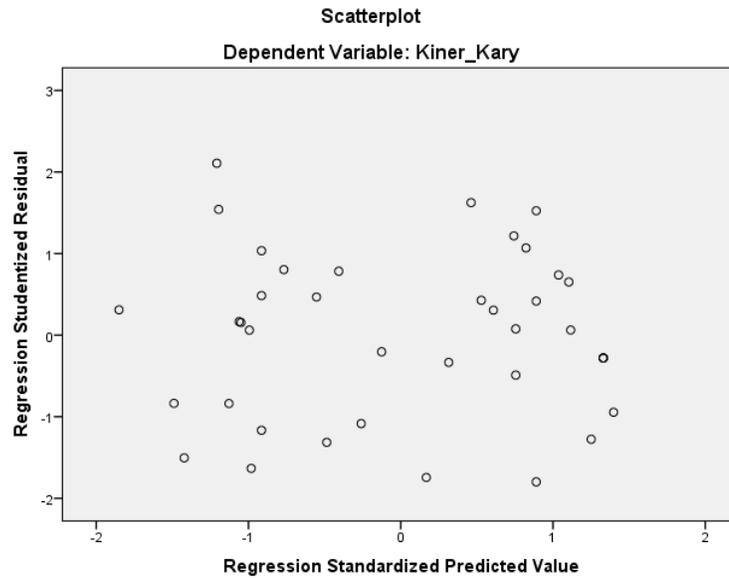
Pada Tabel IV.8 dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Motivasi (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,316 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,165 lebih kecil dari 10.
- b. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,316 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 3,165 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel motivasi dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot berikut:



Gambar IV.3
Uji Heterokedastisitas

Pada gambar IV.3 grafik scatterplot dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas.

b. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel IV.9
Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.916	4.355		.899	.375		
Motiv_	.417	.165	.404	2.534	.016	.316	3.165
Lingk_Ker	.608	.203	.477	2.991	.005	.316	3.165

a. Dependent Variable: Kiner_Kary
Sumber : *Hasil Penelitian (2018)*

Berdasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,916 + 0,417X_1 + 0,608 X_2 + e$$

Dimana:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,916 apabila variabel motivasi dan lingkungan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 3,916.
- 2) Nilai koefisien motivasi sebesar 0,417 menyatakan bahwa apabila kompetensi mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 41,7%.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,608 menyatakan bahwa apabila tingkat lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 60,8% .

c. Uji Hipotesis

1) Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.916	4.355		.899	.375		
Motiv_	.417	.165	.404	2.534	.016	.316	3.165
Lingk_Ker	.608	.203	.477	2.991	.005	.316	3.165

a. Dependent Variable: Kiner_Kary

Sumber : *Hasil Penelitian (2018)*

Dari tabel IV.10 dapat dilihat hasil dari uji statistik secara parsial sebagai berikut:

- a) Motivasi (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,534 dengan nilai signifikan 0,016 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,534 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasa Marga Cabang Belmera Medan.
- b) Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,991 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,68 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan.

2) Secara Simultan (Uji-F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas motivasi dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini:

Tabel IV.11**Uji F****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	306.837	2	153.418	44.163	.000 ^b
	Residual	125.061	36	3.474		
	Total	431.897	38			

a. Dependent Variable: Kiner_Kary

b. Predictors: (Constant), Lingk_Ker, Motiv_

Sumber : *Hasil Penelitian (2018)*

Dari uji ANOVA atau F test di dapat nilai $F_{hitung} (44,163) > F_{tabel} (3,24)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0.05 maka H_0 di tolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) adalah angka yang menunjukkan besarnya derajat atau kemampuan kontribusi motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12**Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 ^a	.710	.694	1.86384	1.621

a. Predictors: (Constant), Lingk_Ker, Motiv_

b. Dependent Variable: Kiner_Kary

Sumber : *Hasil Penelitian (2018)*

Berdasarkan tabel IV.12 diatas dapat dilihat nilai *R Square* sebesar 0,710, menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,710 \times 100\%$$

$$D = 71\%$$

Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai sebesar 71% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompetensi, pelatihan, disiplin, keselamatan kerja dan variabel lainnya.

Pada Tabel IV.12 diatas, tingkat hubungan antara variabel terikat yaitu kinerja karyawan dengan variabel bebas yaitu motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama menunjukkan nilai *R* yaitu sebesar 0,710 atau 71% dengan tingkat hubungan kuat seperti dapat dilihat pada tabel IV.13 berikut:

Tabel IV.13
Interprestasi Koefisien Korelasi

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

B. Pembahasan

Dari hasil penelitian terlihat bahwa semua variabel bebas (Motivasi dan Lingkungan Kerja) mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,534 < t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pelaksanaan motivasi kepada seluruh karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi atau dorongan yang dilakukan oleh perusahaan mempunyai maksud untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar lebih semangat. Menurut Hasibuan (2012 hal. 162) yang menyatakan bahwa : “Motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai kinerja yang maksimal

Pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa sebagian besar motivasi dapat mempengaruhi kinerja untuk setiap pegawai, dengan pegawai termotivasi sehingga muncul rasa puas dalam bekerja maka tingkat kinerja setiap pegawai juga akan semakin meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Hasil ini sesuai dengan penelitian Gardijo, Musadieg dan Nurtjahjono (2012) menyimpulkan “motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan” PT. Kamand Mitra Andalan Surabaya.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Dikarenakan hasil $t_{hitung} 2,991 > t_{tabel} 1,68$ dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Lingkungan kerja yang sehat, bersih, nyaman dan menyenangkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian jika para karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Karena memberikan yang terbaik bagi perusahaan akan mendapatkan timbal balik bagi kedua belah pihak, sebaliknya jika lingkungan kerja yang diberikan kurang baik, maka para karyawan akan bekerja kurang maksimal dan kinerja yang diberikan kurang baik. (Gibson dalam Ekaningsih, 2012, hal. 21). Berdasarkan kondisi tersebut dapat

dipahami bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang diberikan perusahaan, sedangkan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Nunung Ristiana (2012) yang menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Lingkungan kerja, semakin nyaman suasana kerja yang dirasakan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

3) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Oleh karena itu jika motivasi dan lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat juga. Nilai *R Square* yaitu sebesar 0,710 atau 71% dipengaruhi oleh motivasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya kompetensi, pelatihan, disiplin, keselamatan kerja dan variabel lainnya

Hal ini juga sejalan dengan teori yang dinyatakan Siagian (2008 hal. 12) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (motivation), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi. Berdasarkan hasil penelitian Ragil (2013) menyimpulkan bahwa Motivasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Raharjo di Semarang.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 39 karyawan, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. Dengan hasil responden yang artinya bahwa bila motivasi meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang artinya bahwa bila lingkungan kerja meningkat maka akan meningkatkan pula kinerja karyawan.
3. Secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan yang dapat dikategorikan kuat.

B. Saran

1. Motivasi kerja perlu diperhatikan oleh setiap manager perusahaan. Dimana perusahaan diharapkan mampu menghargai setiap hasil kerja karyawan. Pemberian pujian secara langsung dari manager terhadap kinerja yang di capai oleh karyawan merupakan cara motivasi yang perlu dilakukan. Karena hal ini

dirasakan sangat penting oleh karyawan karena dengan adanya pujian secara langsung oleh perusahaan mereka merasa dianggap atau menjadi bagian dari perusahaan. Dengan adanya tindakan ini akan memotivasi karyawan untuk berkerja lebih baik.

2. Sebaiknya perusahaan harus selalu memperhatikan hubungan kerja antar karyawan didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap karyawan, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang kinerja pegawai hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Laksmi Riani (2011), *Budaya Organisasi*, Edisi Pertama, Yogyakarta : GrahaIlmu.
- AA. Anwar Prabu, Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakrya.
- AA Anwar Prabu, Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakrya.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2013), *Manajemen Motivasi*. Jakarta. PT Grasindo
- Dewa Putu Meles Arta (2015) “*Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Madya Pabean Ngurah Rai Kabupaten Bandung*”,*Jurnal Akademi Universitas Mahasaraswati Denpasar*.
- Muchamad Ressa Farizki (2017) “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSU. Bhakti Rahayu Surabaya*”,*Jurnal Akademi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Hasibuan ,Malayu S.P. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara Jakarta.
- Juliandi, Azuar dkk. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi Medan* : UMSU
- Kusnadi dan Aditiwati (2003), *Kultur Campuran dan Faktor Lingkungan Mikroorganisme yang Berperan dalam Fermentasi tea – Cider*. Departemen Biologi – FMIPA Institut Teknologi Bandung. PROC. ITB Sains danTek. 35 A, No (2), 147-162
- Luthans, Fred (2006), *Perilaku Organisasi* (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk) Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI

- Mathis L.Robertdan John Jakson (2006). *Human Resoure Management* Jakarta: SalembaEmpat.
- Mangkuprawira (2009), Horison Bisnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: IPB Press
- Nitisemito (2008), *Manajemen Personalialia*, Jakarta :Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti (2007).*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta: BumiAksara.
- Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Jakarta: KencanaPrenada Media Group
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung
- Suyonto (2012) *Teori, Koesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (PraktikPenelitin)*, Yogyakarta: CAPS.
- Wibowo (2009) *Manajemen Kinerja*, PT Raja GrafindoPersada: Jakarta