

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRIMA PROSPEK INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

**ANASTASYA JASMINE
20190500101**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRIMA PROSPEK INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh:

ANASTASYA JASMINE

20190500101



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2023

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Anastasya Jasmine
NIM : 20190500101
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 25 Agustus 2022

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap
Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Anastasya Jasmine

NIM : 20190500101

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 11 November 2022

Menyetujui,

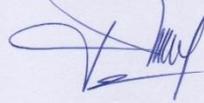
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

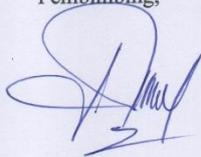
Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Anastasya Jasmine
NIM : 20190500101
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

Tangerang, 11 November 2022,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Anastasya Jasmine
NIM : 20190500101
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat "**DENGAN PUJIAN**" oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 22 Februari 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

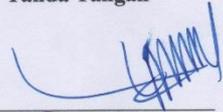
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

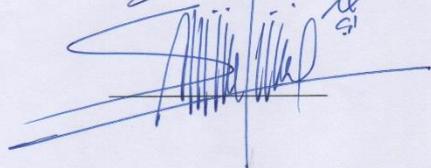
Penguji I : Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Penguji II : Subendar Janamarta, S.E., M.M.
NIDN : 0405068001

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303





SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan secara acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti: buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Pembantu Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan Keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 11 November 2022

Yang membuat pernyataan,



Anastasya Jasmine

NIM: 20190500101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20190500101
Nama : Anastasya Jasmine
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia", beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 13 Maret 2023

Penulis



Anastasya Jasmine

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA PROSPEK INDONESIA

ABSTRAK

Dengan adanya penelitian ini yaitu ditujukan untuk mengkaji serta mengetahui apa yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama soal pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia. Data yang digunakan sebagai sumber dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner terhadap 100 responden yaitu karyawan perusahaan. Kemudian dibantu analisis data menggunakan program SPSS versi 22.0.

Berdasarkan hasil analisis linear berganda, telah didapatkan hasil persamaan yaitu $Y = 26,924 - 0,146 X_1 + 0,212 X_2 + 0,307 X_3$ dan nilai koefisien korelasi motivasi sebesar 0,063 termasuk sangat lemah, selanjutnya nilai koefisien korelasi lingkungan kerja sebesar 0,294 termasuk cukup, serta nilai koefisien korelasi kepemimpinan sebesar 0,391 termasuk cukup.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi terkait variabel *independen* dan variabel *dependen* yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 19,1% dan sisanya 80,9% artinya kinerja karyawan dipengaruhi faktor yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Untuk hasil t_{hitung} pada variabel motivasi sebesar 0,624; kemudian hasil t_{hitung} pada variabel lingkungan kerja sebesar 3,044; lalu hasil t_{hitung} pada variabel kepemimpinan sebesar 4,200; dengan t_{tabel} yang sebesar 1,98498 yang artinya motivasi tidak berpengaruh sedangkan lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk F_{hitung} antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan mendapat hasil sebesar 8,782 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,70 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yaitu H_0 ditolak sedangkan H_a diterima artinya motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

THE EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND LEADERSHIP ON EMPLOYEE PERFORMANCE PT. PRIMA PROSPEK INDONESIA

ABSTRACT

With this research, which is intended to examine and find out what influences employee performance, especially about the influence of motivation, work environment, and leadership on employee performance at PT. Prima Prospek Indonesia. The data used as a source in this study was conducted by distributing questionnaires to 100 respondents, namely company employees. Then assisted with data analysis using SPSS version 22.0 program.

Based on the results of multiple linear analysis, the equation results have been obtained, namely $Y = 26.924 - 0.146 X_1 + 0.212 X_2 + 0.307 X_3$ and the value of the motivation correlation coefficient of 0.063 is very weak, then the work environment correlation coefficient value of 0.294 is sufficient, and the value of the leadership correlation coefficient of 0.391 is sufficient.

Based on the results of the coefficient of determination related to the independent variable and the dependent variable, namely motivation, work environment, and leadership on employee performance by 19.1% and the remaining 80.9%, meaning that employee performance is influenced by factors not mentioned in this study.

For the results of t count on the motivation variable of 0.624; then the result of t count on the work environment variable is 3.044; then the result of t count on the leadership variable is 4,200; with t table which is 1.98498, which means that motivation has no effect, while the work environment and leadership affect employee performance. For F count between motivation, work environment, and leadership, the result is 8.782 which is greater than F table of 2.70 and the probability of 0.000 is less than 0.05, namely H_0 is rejected while H_a is accepted, meaning motivation, work environment, and leadership simultaneously affect the performance of employees at PT. Prima Prospek Indonesia.

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

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis ingin mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tiratana atas rahmat dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, baik secara jasmani dan rohani sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar dan baik.

Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat selesai, yaitu kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan pengarahan demi tercapainya skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak Alie Gunawan, selaku Direktur Utama PT. Prima Prospek Indonesia.

7. Rekan-rekan di PT. Prima Prospek Indonesia, seluruh staff yang telah memberikan semangat kepada penulis.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya saran dan kritik dari pihak lain supaya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penulis. Penulis juga berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi rekan mahasiswa dan pihak yang berkepentingan guna menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

Tangerang, 11 November 2022

Penulis,



Anastasya Jasmine

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
SURAT PERNYATAAN PUBLIKASI	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Rumusan Masalah.....	5
D. Tujuan Penelitian.....	6
E. Manfaat Penelitian.....	6
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Motivasi.....	13
2. Lingkungan Kerja.....	24
3. Kepemimpinan.....	29
4. Kinerja.....	34

B. Hasil Penelitian Terdahulu	40
C. Kerangka Pemikiran	44
D. Perumusan Hipotesis	45
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	46
A. Jenis Penelitian.....	46
B. Objek Penelitian	48
1. Sejarah Singkat Perusahaan	48
2. Visi dan Misi Perusahaan.....	49
3. Layanan Utama.....	50
4. Struktur Organisasi	51
5. Wewenang dan Tanggung Jawab	52
C. Jenis dan Sumber Data.....	54
D. Populasi dan Sampel.....	55
1. Populasi.....	55
2. Sampel.....	55
E. Teknik Pengumpulan Data.....	57
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	58
G. Teknik Analisis Data	60
1. Analisis Deskripsi.....	60
2. Frekuensi Data.....	60
3. Uji Validitas	60
4. Uji Reliabilitas.....	61
5. Analisis Regresi Linear Sederhana.....	62
6. Analisis Regresi Linear Berganda	63
7. Analisis Korelasi Berganda.....	64
8. Uji Asumsi Klasik	64
9. Uji Hipotesis.....	66
10. Uji Koefisien Determinasi	68
11. Skala Pengukuran	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	70
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	70
B. Analisis Hasil Penelitian	72

1. Frekuensi Data Responden.....	72
2. Frekuensi Data Variabel Motivasi.....	75
3. Frekuensi Data Variabel Lingkungan Kerja	85
4. Frekuensi Data Variabel Kepemimpinan.....	95
5. Frekuensi Data Variabel Kinerja Karyawan	105
C. Uji Validitas	115
D. Uji Reliabilitas	117
E. Uji Asumsi Klasik.....	118
1. Uji Multikolinearitas.....	118
2. Uji Heteroskedastisitas.....	119
3. Uji Normalitas.....	120
F. Pengujian Hipotesis.....	123
1. Regresi Linear Sederhana X1 terhadap Y.....	123
2. Regresi Linear Sederhana X2 terhadap Y.....	126
3. Regresi Linear Sederhana X3 terhadap Y.....	129
4. Regresi Linear Berganda X1, X2, dan X3 terhadap Y.....	132
G. Pembahasan.....	135
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	135
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	136
3. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	137
4. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	138
BAB V PENUTUP	139
A. Kesimpulan	139
B. Saran	141
1. Bagi Perusahaan	141
2. Bagi Peneliti Selanjutnya	143

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

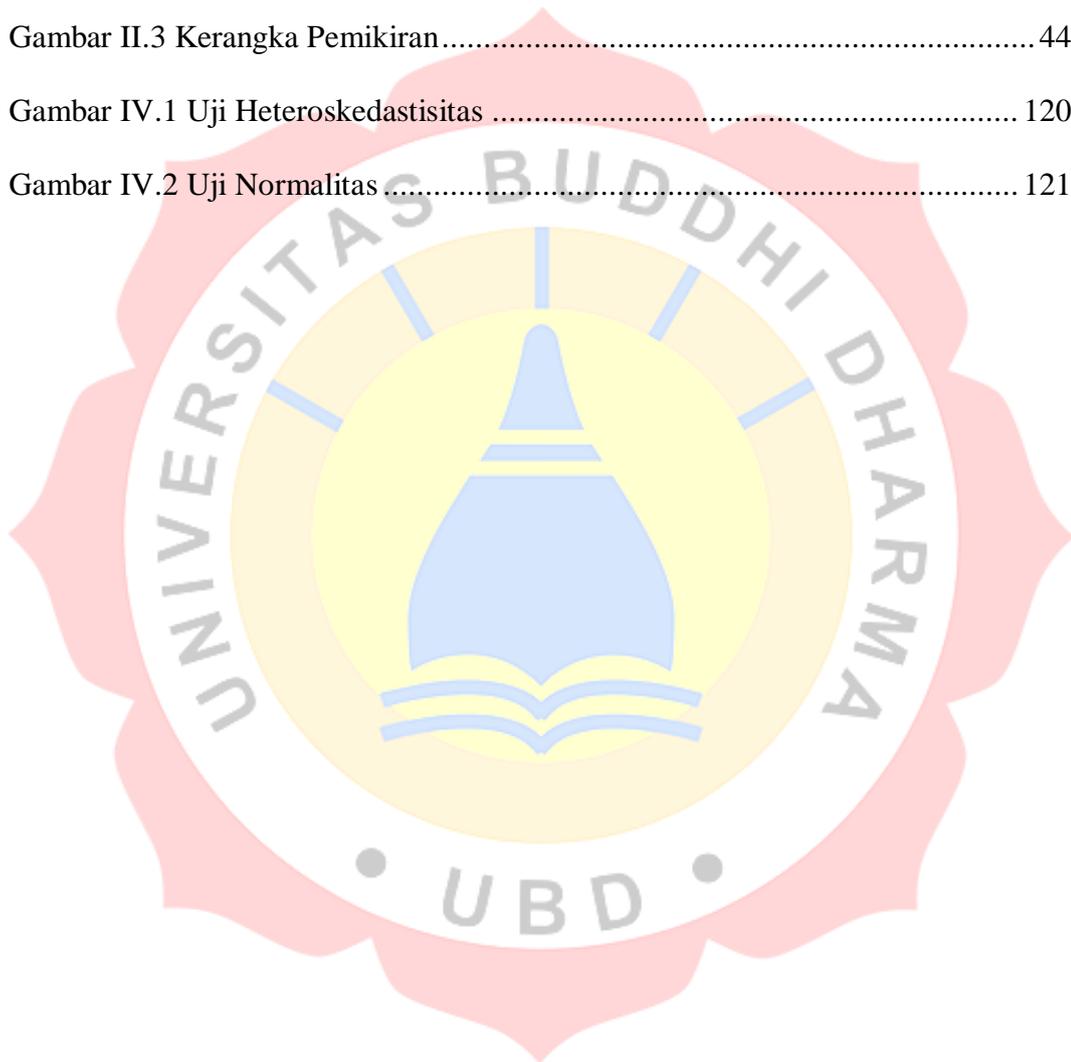
Tabel II.1 Hasil Penelitian Terdahulu	40
Tabel III.1 Struktur Organisasi.....	51
Tabel III.2 Operasional Variabel	58
Tabel IV.1 Analisis Deskripsi Data	70
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	73
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Umur	74
Tabel IV.5 Penghasilan	75
Tabel IV.6 Insentif.....	76
Tabel IV.7 Standar Keamanan Bekerja.....	77
Tabel IV.8 Pekerjaan Selalu Diawasi	78
Tabel IV.9 Teman Kerja	79
Tabel IV.10 Sifat Kekeluargaan	80
Tabel IV.11 Pujian Dari Pimpinan	81
Tabel IV.12 Menghargai Perasaan	82
Tabel IV.13 Pengembangan Potensi.....	83
Tabel IV.14 Melatih Diri.....	84
Tabel IV.15 Tata Letak	85
Tabel IV.16 Prosedur Kerja.....	86
Tabel IV.17 Tekanan dalam Bekerja	87
Tabel IV.18 Suhu Udara	88

Tabel IV.19 Penerangan.....	89
Tabel IV.20 Kebersihan	90
Tabel IV.21 Privasi.....	91
Tabel IV.22 Hubungan Antar Karyawan	92
Tabel IV.23 Hubungan Dengan Pimpinan	93
Tabel IV.24 Peralatan Kerja.....	94
Tabel IV.25 Pekerjaan yang Terencana	95
Tabel IV.26 Pengarahan Kerja	96
Tabel IV.27 Persediaan Kebutuhan	97
Tabel IV.28 Pemberian Ilmu dalam Bekerja.....	98
Tabel IV.29 Pentingnya Kinerja Perusahaan	99
Tabel IV.30 Membantu dalam Bekerja.....	100
Tabel IV.31 Kepercayaan.....	101
Tabel IV.32 Mencari Solusi	102
Tabel IV.33 Mengarahkan Diskusi.....	103
Tabel IV.34 Pemberian Penghargaan	104
Tabel IV.35 Berdasar pada Standar Perusahaan.....	105
Tabel IV.36 Ketepatan Pekerjaan	106
Tabel IV.37 Intensitas Penyelesaian Pekerjaan.....	107
Tabel IV.38 Kuantitas Penyelesaian Pekerjaan.....	108
Tabel IV.39 Semangat dalam Bekerja	109
Tabel IV.40 Inisiatif dalam Bekerja	110
Tabel IV.41 Kejujuran dalam Bekerja	111

Tabel IV.42 Tidak Menyalahgunakan Otoritas	112
Tabel IV.43 Kerjasama Antar Karyawan.....	113
Tabel IV.44 Menerima Kritik dan Saran.....	114
Tabel IV.45 Uji Validitas	115
Tabel IV.46 Uji Reliabilitas	117
Tabel IV.47 Uji Multikolinearitas	119
Tabel IV.48 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	122
Tabel IV.49 <i>Coefficients X1 - Y</i>	123
Tabel IV.50 <i>Model Summary X1 - Y</i>	124
Tabel IV.51 <i>Coefficients X2 - Y</i>	126
Tabel IV.52 <i>Model Summary X2 - Y</i>	127
Tabel IV.53 <i>Coefficients X3 - Y</i>	129
Tabel IV.54 <i>Model Summary X3 - Y</i>	130
Tabel IV.55 <i>Coefficients X1, X2, X3 - Y</i>	132
Tabel IV.56 <i>Model Summary X1, X2, X3 - Y</i>	133
Tabel IV.57 ANOVA X1, X2, X3 - Y	134

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia	11
Gambar II.2 Teori Kebutuhan Maslow	16
Gambar II.3 Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar IV.1 Uji Heteroskedastisitas	120
Gambar IV.2 Uji Normalitas	121



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Tabel t

Lampiran 2 : Tabel r

Lampiran 3 : Tabel f

Lampiran 4 : Kuesioner

Lampiran 5 : Jawaban Responden Motivasi (X1)

Lampiran 6 : Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X2)

Lampiran 7 : Jawaban Responden Kepemimpinan (X3)



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor penting untuk mewujudkan target perusahaan yang telah ditentukan sejak awal perusahaan dibentuk. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak bisa mewujudkan tujuannya dengan baik walaupun telah dibantu oleh sumber daya lainnya. Agar tujuan dapat tercapai, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengelola manajemen sumber daya manusia dengan baik. Manajemen sumber daya manusia sebagai pedoman yang berkaitan mengenai hal-hal tentang sumber daya manusia contohnya ketika ingin menciptakan manusia yang hebat dan berkualitas. Setelah sumber daya manusia berhasil, perusahaan perlu memberikan umpan balik yang baik pula kepada mereka demi tercapainya tujuan perusahaan.

Motivasi dalam perusahaan dapat menjadi upaya mendorong individu untuk mengumpulkan kemampuan baik bentuk tenaga, keahlian, dan batas untuk mencapai tujuan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab mereka. Ketika hadir motivasi, maka akan timbul rasa bangga pada karyawan yang akan mempengaruhi semangat dalam bekerja. Bertambah tingginya motivasi yang hadir, maka semakin meningkat pula kinerja dari karyawan tersebut. Melalui pengamatan dalam hal motivasi, PT. Prima Prospek Indonesia telah memberikan penghargaan kepada karyawan yang

menunjukkan kinerja baik bagi perusahaan dengan memberikan bonus. Dengan adanya bonus ini harapannya karyawan akan semakin giat dalam melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan nilai perusahaan. Namun ada ketentuan pemotongan bonus ketika karyawan terlambat masuk kerja sehingga jika mereka ingin mendapatkan bonus penuh, mereka perlu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja dan dengan toleransi yang telah diberikan. Semua ini dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Hanya saja perusahaan kurang memberikan pelatihan kepada karyawannya sedangkan dengan adanya *training*, karyawan dapat meningkatkan efisiensi dan efektifitas dalam bekerja.

Lingkungan kerja menjadi segala sesuatu di sekitar yang dapat menjadi faktor pengaruh kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja di suatu perusahaan kondusif, maka para karyawan akan merasa aman dan nyaman sehingga mereka dapat bekerja secara maksimal. Karena faktor teman kerja yang baik dan suasana akan membuat kebahagiaan ketika menyelesaikan tanggung jawabnya. Berdasarkan yang telah diamati, perusahaan ini dalam hal kenyamanan telah memberikan fasilitas yang cukup memadai seperti peralatan kantor yang lengkap dan berfungsi baik juga ruangan yang bersih. Namun dalam hubungan antar karyawan perusahaan ini kurang baik karena beberapa karyawan yang kurang ramah, tidak adanya rasa peduli dan tidak saling menopang antara yang satu maupun yang lainnya. Hal ini dapat berdampak pada kurangnya koordinasi dalam bekerja sesama karyawan.

Karena dengan adanya hubungan kerja yang harmonis, karyawan dapat menjadikan rasa kekeluargaan dapat terbentuk sehingga kinerja mereka pun akan membaik.

Selain motivasi dan lingkungan kerja, kepemimpinan menjadi proses yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan. Seorang pemimpin dapat kita anggap sebagai faktor penentu dalam berhasilnya sebuah perusahaan maka hendaknya mempunyai komunikasi yang efektif, kemampuan menyelesaikan masalah dan tahu solusi dalam memecahkan masalah yang terjadi. Dalam kasus kepemimpinan perusahaan ini, hasil pengamatan yang diperoleh bahwa pemimpin kurang tegas, kurang melakukan pengawasan dan evaluasi dalam menerapkan aturan sehingga banyak karyawan yang terlambat masuk kerja karena pemimpin tidak memberikan sanksi pada karyawan yang tidak disiplin. Sebab dengan terlambatnya karyawan maka berdampak pula pada tertundanya tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka sehingga kinerja dan nilai perusahaan pun menurun. Kemudian kurangnya komunikasi antara karyawan dengan pemimpin dalam menyelesaikan tugas yang menyebabkan tugas tidak dapat dikerjakan dengan optimal. Maka dari itu, pemimpin memiliki tanggung jawab terhadap kinerja karyawan agar mereka memiliki semangat untuk menciptakan prestasi kerja yang baik.

Pencapaian seorang karyawan berupa kualitas atau mutu pekerjaan, kuantitas atau jumlah pekerjaan serta disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang perusahaan inginkan biasa kita kenal sebagai

kinerja. Semakin baik kinerja karyawan maka akan berpengaruh terhadap nilai dan keberhasilan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

PT. Prima Prospek Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pendingin seperti kompresor, freon, dan *sparepart* lainnya. Berdasarkan hasil pengamatan, perusahaan ini perlu adanya perbaikan kualitas kinerja agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan merupakan sebagian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa ketiga hal tersebut sangat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis tertarik ingin melakukan penelitian dengan variabel-variabel yang akan diteliti yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepemimpinan (X3) sebagai variabel *independen* serta Kinerja Karyawan (Y1) sebagai variabel *dependen* dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMA PROSPEK INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Beberapa dalam penelitian ini yang dapat diidentifikasi permasalahan, sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi dalam pemberian pelatihan untuk pengembangan sehingga karyawan tidak efisien dan efektif dalam bekerja.
2. Tidak adanya rasa peduli dan tidak saling mendukung antara karyawan yang satu dengan lainnya terlihat dari kurangnya koordinasi mereka.
3. Kepemimpinan yang masih dinilai kurang baik, terlihat dari karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan berdampak terhadap kinerjanya.
4. Kinerja karyawan yang belum optimal sebab motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang kurang baik.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia?
2. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan teori-teori yang berhubungan dengan pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini agar dapat memperkaya ilmu pengetahuan sehingga dapat menerapkan ilmu yang diterima selama kuliah dalam realisasi kehidupan sehari-hari. Selain itu juga

untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program studi Manajemen S1 di Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

b. Bagi perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran serta masukan bagi perusahaan yang berhubungan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Menjadikan penelitian ini untuk referensi bagi peneliti selanjutnya yang membahas tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini membahas mengenai latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini membahas mengenai tinjauan pustaka yang berisikan penjabaran teori-teori yang berkaitan

dengan manajemen sumber daya manusia seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kinerja. Dan terdapat rangkuman hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas mengenai pemaparan sejarah singkat perusahaan dan struktur organisasi, jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai deskripsi hasil penelitian masing masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Pada bab ini membahas mengenai kesimpulan dari hasil analisis dan pembahasan, saran-saran yang dapat membantu perusahaan dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah langkah yang diciptakan oleh perusahaan agar dapat mengorganisasikan, mengendalikan, dan melaksanakan sumber daya manusia secara tepat supaya perusahaan dapat maju dan berkembang serta memiliki sumber daya manusia yang dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut. Keberhasilan perusahaan dapat dilihat dari bagaimana manajemen sumber daya manusianya, sehingga disarankan perusahaan dapat mengelola dan mengorganisasikannya dengan baik. Agar dapat lebih memahami apa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia beserta fungsinya, berikut adalah pendapat menurut para ahli mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 5) mengatakan bahwa :

Pengetahuan dan keterampilan yang disusun sebagai peran serta hubungan antar karyawan supaya tujuan perusahaan, tenaga kerja maupun masyarakat secara efektif dan efisien dapat terwujudkan disebut juga sebagai manajemen sumber daya manusia.

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 5) mengatakan bahwa :

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah sumber daya dalam individu seseorang yang dapat dikelola juga dikembangkan.

Menurut Handoko yang dikutip oleh (Rezeki et al., 2021, p. 2) mengatakan bahwa :

Proses dalam manajemen sumber daya manusia yaitu perekrutan kemudian diseleksi, dikembangkan, lalu pemeliharaan serta menggunakan tenaga kerja tersebut untuk mewujudkan tujuan baik yang perorangan sampai ke tujuan sebuah organisasi.

Dari kutipan di atas jika disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah harta berharga atau aset yang paling penting bagi sebuah perusahaan untuk mendorong pola yang ada di dalam perusahaan, sehingga wajib dipelihara dan diberikan pelatihan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan berguna untuk perusahaan.

Menurut (Cen, 2022, pp. 6–7) mengatakan bahwa fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia adalah :

1. Perencanaan

Fungsi ini sebagai proses mengukur keadaan karyawan sesuai dengan yang perusahaan butuhkan dalam membantu mewujudkan tujuan secara optimal.

2. Pengorganisasian

Setelah rencana ditetapkan, selanjutnya dalam hal pengorganisasian, ini merupakan bentuk pengaturan karyawan dalam menentukan pembagian kerja dan tanggung jawab berdasarkan struktur organisasi dan kemampuannya. Dengan adanya organisasi yang baik akan menyokong terwujudnya tujuan perusahaan.

3. Pengarahan

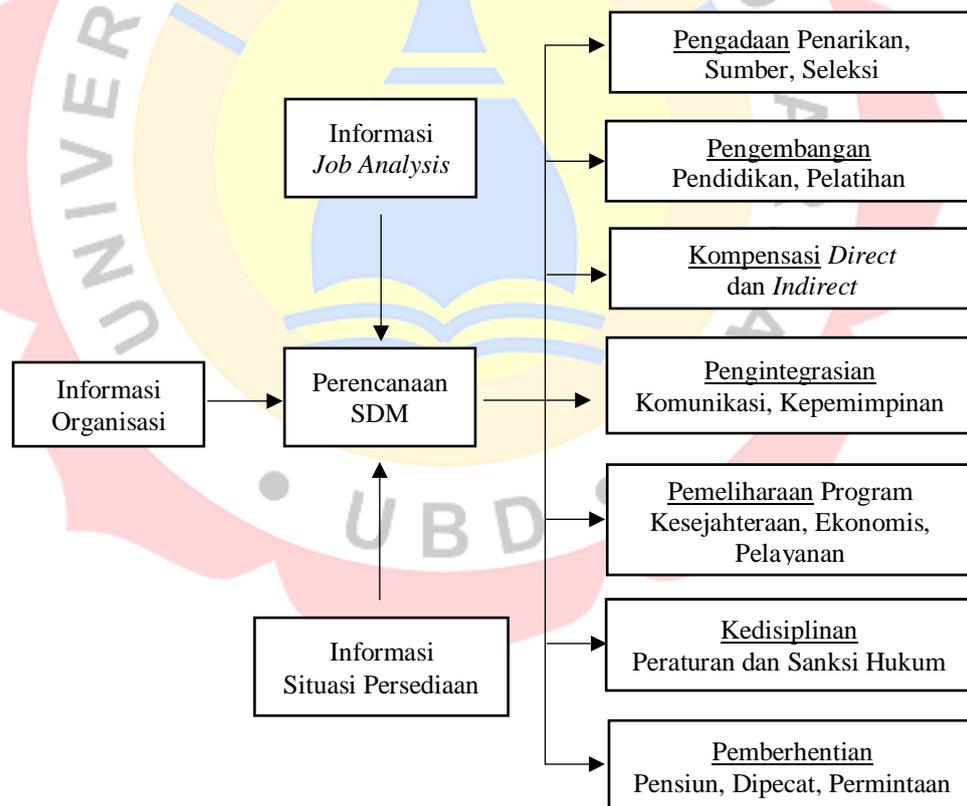
Kegiatan pengarahan yaitu pemberian petunjuk kepada karyawan agar

dapat bekerja dengan efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

4. Pengendalian

Fungsi pengendalian adalah untuk mengamati dan memeriksa atas yang telah dikerjakan dan membandingkan dengan rencana di awal. Jika terjadi kesalahan, maka diadakan tindakan koreksi rencana untuk mencocokkan kembali.

Menurut (Cen, 2022, pp. 7–8) mengatakan bahwa fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah :



Gambar II.1

Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengadaan *procurement*

Pengadaan berhubungan dengan cara menentukan sumber daya manusia yang dibutuhkan meliputi rekrutmen, seleksi, dan menempatkan kerja sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

2. Pengembangan *development*

Setelah karyawan ditemukan, mereka perlu dikembangkan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan agar dapat melakukan tanggung jawab secara optimal. Pengembangan ini penting karena di zaman sekarang teknologi yang terus berkembang pesat.

3. Kompensasi *compensation*

Fungsi ini merupakan pemberian gaji yang layak dan adil kepada karyawan dalam berkontribusi mencapai tujuan perusahaan.

4. Integrasi *integration*

Walaupun perusahaan sudah mendapatkan karyawan, memberi pelatihan dan pengembangan serta memberi upah yang adil dan layak, perusahaan masih tetap akan menghadapi masalah sulit, yaitu pengintegrasian. Sebab itu, perusahaan harus berusaha untuk memahami sikap karyawan untuk menjadi evaluasi dalam pengambilan keputusan seperti tuntutan, pemogokan, unjuk rasa, dan masih banyak yang lain sebagainya.

5. Pemeliharaan *maintenance*

Fungsi ini berhubungan dengan usaha menjaga kondisi yang telah ada seperti pola pikir positif akan pekerjaan dan kondisi fisik karyawannya.

6. Pelepasan atau pensiun *separation*

Pelepasan salah satu kewajiban perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang muncul akibat fungsi ini, seperti pemberian pesangon dan hak pensiun.

Untuk mendukung gambaran umum teori diatas, penulis juga akan menguraikan serta membahas beberapa variabel yang penulis teliti yaitu motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

1. **Motivasi**

Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan dalam hidup, seseorang perlu mendapatkan dorongan yang akan membuat orang tersebut bertindak sebagai akibat dari munculnya sebuah perilaku.

Teori motivasi dapat juga diartikan menjadi sikap untuk menggapai status pengakuan yang lebih tinggi dalam setiap orang.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang memiliki arti dorongan. Atau dalam bahasa inggris, bisa disebut *motivation* yang artinya pemberian dan penimbulkan motif atau hal yang menjadi dorongan terhadap suatu keadaan. Motivasi ini dapat diciptakan dari diri seseorang baik dari motivasi intrinsik maupun dari luar motivasi ekstrinsik.

Motivasi sebagai kunci keberhasilan dalam perusahaan. Individu dengan motivasi yang rendah dapat dilihat dari perilaku

bekerja lambat yang mengakibatkan target tidak terwujud, sedangkan jika motivasi kerja tinggi, mereka menyelesaikan pekerjaan dengan cepat agar target yang diberikan dapat tercapai. Oleh sebab itu perusahaan perlu menjaga motivasi karyawan sehingga kinerja tetap tinggi.

Menurut Usman yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 110) mengatakan bahwa :

Pemberian pemicu agar karyawan semangat menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan motivasi. Sedangkan motif ialah *need* (kebutuhan), *wish* (keinginan), *desire* (dorongan).

Menurut Andayani yang dikutip oleh (Hernawan & Mulandoro, 2021) mengatakan bahwa :

Motivasi ialah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjagakelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup.

Menurut Fillmore H. Stanford yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 49) mengatakan bahwa :

“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direction at that organism toward the goal of a certain class.”

Motivasi sebagai suatu kondisi yang memberi energi pada karyawan yang bertujuan untuk mengarahkan menuju tujuan tertentu.

Kesimpulannya motivasi adalah dorongan yang diberikan dari dalam diri individu dan dari luar individu ketika merangsang meningkatkan sesuatu dalam bekerja supaya mencapai target atau tujuan yang diinginkan. Tujuan dari motivasi itu sendiri adalah meningkatkan kinerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan memunculkan loyalitas ketika bekerja dalam perusahaan tersebut.

a. Teori Motivasi

1. Teori Abraham Maslow

Menurut Abraham Maslow yang dikutip (Busro, 2018, p. 56) mengatakan bahwa terbagi menjadi lima kebutuhan manusia :

a. Kebutuhan fisik/fisiologis (*physiological needs*)

Ini sebagai kebutuhan utama atau primer yang paling dasar untuk mempertahankan hidupnya seperti makan, minum, baju, dan tempat tinggal.

b. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman (*safety and security needs*)

Kebutuhan ini meliputi perlindungan dan keamanan diantaranya kebutuhan keselamatan dari ancaman, kecelakaan kerja, pertentangan dan sebagainya.

c. Kebutuhan sosial (*social needs*)

Kebutuhan yang timbul setelah dua kebutuhan diatas

tercapai maksudnya berkaitan dengan kelompok kerja yang kompak, persahabatan dan afiliasi.

- d. Kebutuhan akan ego/kehormatan (*ego of self esteem needs*)

Kebutuhan ini diantaranya keinginan untuk dihargai atas prestasi kerja, pengakuan secara keahlian dan kemampuan.

- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self actualization needs*)

Ini merupakan kebutuhan paling tinggi yang berhubungan dengan memanfaatkan keterampilan dari potensi yang dimiliki seseorang.



Gambar II.2

Teori Kebutuhan Maslow

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Frederic Herzberg yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 58) mengatakan bahwa yang mempengaruhi perbuatan seseorang bagi pekerjaannya ada dua faktor yaitu :

a. Faktor Motivator

Faktor ini dapat mendorong seseorang untuk semangat dalam bekerja diantaranya yaitu :

1. Pencapaian misalnya prestasi kerja karyawan.
2. Pembinaan dari orang lain.
3. Tanggung jawab dalam bekerja.
4. Kemajuan seperti promosi atau naik jabatan.
5. Pekerjaan itu sendiri.
6. Kemungkinan adanya pertumbuhan.

b. Faktor Hygiene

Dengan adanya faktor ini tidak dapat meningkatkan motivasi kerja, tetapi jika faktor ini tidak ada akan mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Berikut faktor-faktornya :

1. Gaji atau upah.
2. Keamanan dalam bekerja.
3. Kondisi kerja.
4. Status.
5. Prosedur atau tata cara bekerja.

6. Kualitas pengamanan teknis.
7. Kualitan hubungan interpersonal.

3. Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland

Menurut Mc Clelland yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 62) mengatakan bahwa ada tiga jenis kebutuhan manusia yaitu :

a. *Need of Achievement* (Kebutuhan untuk Berprestasi)

Kebutuhan ini ciri-cirinya :

1. Mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.
2. Orang ini berani mengambil dan menerima tanggungan atas resiko terhadap apa yang telah diperbuat.
3. Mempunyai tujuan yang realistik.
4. Sudah merencanakan pekerjaan komprehensif sebelum merealisasikan tujuan.
5. Memanfaatkan *feedback* yang nyata dalam setiap aktivitas yang dilakukan.

b. *Need of Affiliation* (Kebutuhan untuk Memperluas Pergaulan)

Kebutuhan ini ciri-cirinya :

1. Mereka cenderung lebih efektif jika bekerja dengan orang lain karena merasa suasananya lebih responsif.
2. Mencari kesepakatan dalam suatu permasalahan dengan bantuan orang lain.
3. Mereka dengan kebutuhan ini juga berusaha menjalin hubungan sosial yang baik dengan orang lain.

c. *Need of Power* (Kebutuhan untuk Menguasai Sesuatu)

Kebutuhan ini ciri-cirinya :

1. Keinginan untuk membantu orang lain walaupun tidak dibutuhkan.
2. Mereka biasanya mencari bagian posisi pemimpin.
3. Adanya sebuah upaya untuk menjaga hubungan dengan pengikut pimpinan.
4. Lebih aktif mengarahkan kegiatan dalam suatu perusahaan.

4. Teori ERG Clapton Alderfer

Menurut Clapton Alderfer yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 65) mengatakan bahwa secara hierarki terdiri dari tiga set kebutuhan manusia yang tersusun yaitu diantaranya :

a. Eksistensi

Ini merupakan kebutuhan yang berkaitan dengan kebutuhan dasar seperti makanan, minuman, baju, dan tempat tinggal.

b. Hubungan

Kebutuhan ini menjelaskan pentingnya hubungan sosial antar karyawan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka.

c. Pertumbuhan

Dalam hal pertumbuhan, kebutuhan ini akan terpenuhi apabila mengembangkan kreatifitas dalam diri agar dapat maju dan berkembang meningkatkan keahliannya.

5. Teori Harapan (*Expectancy Theory*) dari Victor Vroom

Menurut Victor Vroom yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 66) mengatakan ada tiga konsep bahwa karyawan bekerja untuk mencapai harapan-harapan yaitu :

- a. Harapan (*expectancy*) merupakan sebuah momen yang diberikan kepada kita dan muncul karena suatu perilaku.

- b. Nilai (*valence*) merupakan hasil dari perilaku yang memiliki daya motivasi untuk masing-masing individu.
- c. Pertautan (*instrumentality*) merupakan besarnya peluang kita ketika bekerja dengan optimal sehingga akan menuju manfaat hasil yang baik.

6. Teori Keadilan

Menurut Stacy Adam yang dikutip oleh (Busro, 2018, p. 68) mengatakan bahwa :

Keadilan yaitu upaya penggerak yang dapat memberikan motivasi semangat bekerja. Jadi, pimpinan harus bertindak adil terhadap karyawan.

Terdapat empat istilah yang perlu diperhatikan dalam teori ini yaitu :

- a. Orang (*person*) adalah ditujukan kepada siapakah keadilan ini.
- b. Membandingkan dengan orang lain (*comparison other*) maksudnya seseorang yang dibandingkan sebagai acuan yang berkaitan dengan hasil.
- c. *Input* merupakan sifat yang dibawa karyawan ke dalam perusahaan meliputi pengalaman dan keterampilan.
- d. Hasil misalnya tunjangan dan upah.

b. Sumber Motivasi

Menurut Priansa yang dikutip oleh (Sisca et al., 2020, p. 80) mengatakan bahwa terbagi menjadi dua sumber motivasi meliputi :

1. Motivasi Instrinsik

Merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri. Faktor motivasi ini akan mendorong tiga hal meliputi :

- a. Minat, jika dalam diri terdapat motivasi maka seseorang akan melakukan aktivitas yang sejalan dengan ketertarikan yang ada.
- b. Sikap positif, ini terjadi ketika dalam diri individu menyikapi positif tentang pekerjaannya maka tugas akan dikerjakan dengan baik.
- c. Kebutuhan, yaitu dengan melakukan kumpulan aktivitas yang ada, pemenuhan kebutuhan orang tersebut akan terpenuhi.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ini datang dari luar individu. Faktor yang berhubungan dengan motivasi ini meliputi :

- a. Motivator, ini berhubungan dengan peluang untuk meningkatkan kemampuan diri, tugas, dan pekerjaannya.
- b. Kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu kebijakan perusahaan yang baik, upah yang layak, kondisi dan keselamatan kerja.

c. Karakteristik Motivasi

Menurut David MC Clelland yang dikutip oleh (Surianto, 2021, p. 10) mengatakan bahwa ada empat karakteristik sebagai berikut :

1. Mempunyai tingkat tanggung jawab yang tinggi.

Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi maka secara otomatis akan lebih bertanggung jawab pada hasil yang telah dia kerjakan, sebab dengan cara itu akan ada rasa puas jika hasil yang telah selesai itu baik.

2. Berani mengambil dan menanggung resiko.

Dalam hal menanggung resiko, mereka menyisihkan pekerjaan yang sederhana karena kepuasan yang didapat hanya sedikit, mereka menghindari pula tugas yang problematis karena takut tidak berhasil.

3. Menggunakan *feedback* dalam setiap aktivitas yang telah dikerjakan.

Seseorang yang memiliki motivasi tinggi lebih suka melakukan pekerjaan di tempat mereka mendapatkan umpan balik terhadap hasil yang telah mereka kerjakan.

4. Menemukan peluang untuk mencapai rencana yang telah ditetapkan.

Maksudnya terbujuk pada karir dan pekerjaan-pekerjaan yang berkaitan dengan kesempatan agar terlihat unggul.

2. **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan situasi atau sebuah keadaan yang ada di sekeliling karyawan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Jika lingkungan kerja di perusahaan baik, maka akan mempengaruhi dan membagikan hasil yang positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penting yang dapat menumbuhkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan secara optimal.

Keadaan lingkungan berkaitan dengan kehidupan manusia, sama seperti saat menyelesaikan pekerjaan, karyawan tidak dapat dipecah dengan keadaan atau lingkungan tempat mereka bekerja. Sepanjang melakukan pekerjaan, maka karyawan akan

berkomunikasi dengan antar karyawan juga dengan kondisi maupun keadaan yang ada di lingkungan kerja.

Menurut Danang Sunyoto yang dikutip oleh (Wibowo et al., 2020) mengatakan bahwa :

Segala sesuatu di sekeliling karyawan dalam organisasi dan memberikan pengaruh ketika sedang menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, contohnya ruangan yang bersih, suara-suara, penerangan disebut sebagai lingkungan kerja.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini yang dikutip oleh (Rahmawati et al., 2020, p. 7) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja merupakan semua yang berada di sekitar karyawan serta memberi pengaruh selagi mengerjakan tugas-tugas yang diserahkan kepada karyawan, dengan contoh seperti adanya AC (*Air Conditioner*) yang sejuk, penerangan yang sesuai dan lain sebagainya.

Menurut Siagian yang dikutip oleh (Rahmawati et al., 2020, p. 7) mengatakan bahwa :

Lingkungan kerja yaitu area yang mana para karyawan menjalankan tugas-tugas yang diberikan setiap harinya.

Dari kutipan yang diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar karyawan, berupa fisik atau nonfisik yang dapat mengubah semangat kerja karyawan dalam mengerjakan tugas serta tanggung jawabnya dalam perusahaan.

a. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti yang dikutip oleh (Silitonga, 2020, p. 55) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terdiri dari

dua yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan situasi di dalam perusahaan yang bentuknya fisik dan mengubah kinerja karyawan. Diantaranya sebagai berikut :

a. Penerangan yang cukup di ruang kerja

Dengan adanya faktor ini, karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Karena jika penerangan buruk akan berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan seperti kesalahan kerja dan mata lelah.

b. Keamanan dan keselamatan dalam bekerja

Keamanan dalam bekerja meliputi peralatan kerja yang digunakan *safety* dan sesuai dengan standar sehingga tidak akan menghambat dalam mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan.

c. Sirkulasi udara di ruang kerja

Jika di ruang kerja sirkulasi udara baik maka akan muncul kesejukan serta kesegaran dalam tubuh, kemudian ini juga dapat membantu memulihkan tubuh yang diakibatkan letih dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Tata warna yang digunakan di ruang kerja

Dengan kesesuaian warna dalam ruangan kerja membuat karyawan nyaman dan betah saat menjalankan tugasnya. Sebab warna juga dapat mempengaruhi terhadap perasaan seseorang.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan situasi di dalam perusahaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan sosial antar karyawan dalam perusahaan. Berikut sebagian contoh dari lingkungan kerja non fisik :

a. Hubungan kerja antar karyawan

Hubungan antar karyawan yaitu sebuah hal yang dibutuhkan ketika melakukan pekerjaan, ketika adanya konflik maka dapat memunculkan masalah kemudian akan membuat suasana dalam bekerja tidak baik.

b. Tugas yang diberikan terlalu banyak

Ketika tugas yang diberikan berlebihan dan hanya diberikan dalam waktu yang sedikit maka hasil yang akan diberikan pasti tidak baik.

b. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak yang dikutip oleh (Chaerudin et al., 2020, p. 538) mengatakan bahwa aspek lingkungan kerja dapat diuraikan diantaranya :

1. Pelayanan karyawan

Ini adalah salah satu perspektif yang diperlukan dan harus dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan, agar mereka antusias dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Biasanya pelayanan terdiri dari :

- a. Pelayanan dalam minum serta makan
- b. Pelayanan dalam kesehatan
- c. Pelayanan dalam toilet di tempat kerja

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja sepatutnya diusahakan oleh perusahaan sebagus mungkin agar karyawan dapat merasa nyaman dalam bekerja. Dalam hal ini meliputi suhu udara yang baik, tata warna, cahaya yang cukup dan lain sebagainya.

3. Hubungan karyawan

Ini juga dapat menjadi pengaruh dalam kinerja karyawan, sebab dengan baiknya hubungan antar karyawan maka suasana yang timbul pun akan kondusif.

c. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Chaerudin et al., 2020, p. 535) yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja meliputi :

1. Ruang bekerja.
2. Suhu udara.
3. Pencahayaan.
4. Sirkulasi udara.
5. Tata warna.
6. Kenyamanan.
7. Hubungan karyawan.
8. Kebersihan.
9. Bekerja sama.
10. Keamanan.

3. Kepemimpinan

Kepemimpinan menjadi salah satu yang menentukan keberhasilan perusahaan. Maka untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan di sebuah perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat menjadi pengaruh baik yang patut dicontoh bagi mereka yang bekerja. Keberhasilan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dipengaruhi pula oleh langkah seorang pemimpin.

Kepemimpinan berhubungan tentang perilaku orang lain yang dipengaruhi oleh seseorang agar dapat mewujudkan tujuan

yang telah ditetapkan. Namun tidak dapat dikatakan juga bahwa seseorang yang mempengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu dapat kita sebut sebagai pemimpin. Maka dari itu, para pemimpin harus merencanakan dan menyusun sehingga karyawan taat dalam menyelesaikan pekerjaan agar tujuan dapat tercapai. Berikut definisi kepemimpinan yang dikatakan oleh beberapa para ahli :

Menurut Atmosudirdjo yang dikutip oleh (Sulasmi, 2020, p. 110) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan jika dideskripsikan yaitu sebagai sebuah personalitas seseorang yang membuat kelompok lain atau orang-orang ingin untuk mengikuti serta menjadikan orang tersebut sebagai contoh, pemimpin juga memberikan sebuah pengaruh yang baik tentunya dan memancarkan kekuatan sehingga orang-orang lain mau melakukan apa yang diinginkannya.

Menurut Haiman yang dikutip oleh (Sulasmi, 2020, pp. 110–111) mengatakan bahwa :

Sebuah tahapan bagaimana seseorang dapat memimpin, mengarahkan, kemudian dengan jiwa seni direfleksikan.

Menurut Hoyt yang dikutip oleh (Sulasmi, 2020, p. 110) mengatakan bahwa :

Kepemimpinan merupakan aktivitas atau keterampilan dalam memberikan pengaruh pada orang lain supaya mau berkolaborasi yang dasarnya kepada kemampuan orang tersebut dalam mewujudkan tujuan dalam organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan mengenai cara menggerakkan karyawan supaya

dapat bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Berjalannya ini harus tetap dalam jalur tujuan perusahaan yang ingin diwujudkan.

a. Teori Kepemimpinan

Menurut Khaerul Umam yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 117) ada tiga teori tentang kepemimpinan, meliputi :

1. Teori sifat (*trait theory*)

Teori ini menerangkan tentang sifat yang dimiliki sejak lahir oleh seorang pemimpin. Dalam teori ini juga dikatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan tidak dibentuk.

2. Teori perilaku (*behavior theory*)

Sebaliknya dari teori sifat, teori ini mengatakan bahwa hadirnya seorang pemimpin karena mereka dapat berhubungan dengan baik terhadap orang-orang disekitarnya.

3. Teori lingkungan (*enviromental theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa munculnya seorang pemimpin yaitu dengan cara meningkatkan keahliannya dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul. Maka dalam teori ini hadir sebuah pernyataan yaitu pemimpin bukan dilahirkan namun dibentuk.

b. Keterampilan Pemimpin

Menurut Keith Davis dan John W. yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 118) mengatakan bahwa terdapat tiga keterampilan yang mendukung seorang pemimpin diantaranya :

1. Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis adalah keterampilan yang berkaitan dengan ilmu, pemahaman, dan kemampuan seseorang dalam mengerjakan sesuatu dengan teknik yang dipakai.

2. Keterampilan Manusiawi

Keterampilan manusiawi adalah keterampilan yang diperlukan saat sedang menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan kerja sama tim. Keterampilan ini sebagai bagian cukup penting dari karakter seorang pemimpin.

3. Keterampilan Konseptual

Keterampilan konseptual adalah keterampilan yang berhubungan dengan gagasan atau ide kaitannya dengan rencana dengan jangka yang cukup panjang.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Wirawan yang dikutip oleh (Cen, 2022, p. 122) mengatakan bahwa ada beberapa model dari gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Gaya kepemimpinan memberitahu

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan ini meliputi :

- a. Menjelaskan detail dan rinci tentang tugas pekerjaan yang akan diselesaikan oleh karyawan.
- b. Komunikasi sebagian besar hanya dilakukan oleh satu arah.
- c. Selalu pemimpin yang memutuskan ketetapan akhir.
- d. Instruksi pekerjaan dari pemimpin diberikan secara bertingkat.

2. Gaya kepemimpinan menjual

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan ini yaitu :

- a. Memberikan petunjuk tentang (*who, what, where, how,* dan *why*) sebuah pekerjaan yang harus karyawan kerjakan.
- b. Keputusan dibuat oleh pemimpin lalu diterangkan dan memungkinkan kesempatan untuk menguraikan keputusan tersebut.

3. Gaya kepemimpinan partisipasi

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan ini contohnya :

- a. Dalam memutuskan sesuatu, pemimpin dengan gaya ini perlu berdiskusi dengan karyawan lain.
- b. Selalu memberikan dorongan berupa motivasi kepada karyawannya.

c. Berperan sebagai pendengar bagi karyawan yang ingin mengungkapkan pendapatnya.

4. Gaya kepemimpinan delegasi

Ciri-ciri dari gaya kepemimpinan ini diantaranya :

- a. Pengikut atau karyawan yang memberikan keputusan.
- b. Mempercayakan hasil kegiatan dan pekerjaan kepada karyawan.
- c. Memberikan kebebasan bagi mereka untuk mengambil dan menerima resiko terhadap apa yang telah diperbuat.

4. Kinerja

Dalam suatu perusahaan, setiap karyawan pasti berharap imbalan untuk hasil dari apa yang telah dikerjakan. Pada dasarnya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan harus objektif sebab hasil penilaian berpengaruh kembali kepada kinerjanya masing-masing.

Setiap karyawan perlu dinilai kualitas serta kuantitas hasil dari pekerjaannya, seperti perilaku kerja yang selaras dengan tujuan perusahaan dan aspek yang perlu ditingkatkan oleh karyawan guna berhasil dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setelah dilakukan penilaian kinerja, karyawan juga perlu tahu bagaimana hasilnya agar tidak adanya konflik antara penilaian dengan karyawan yang dinilai.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Warella et al., 2021, p. 16) mengatakan bahwa :

Hasil pekerjaan yang diraih seseorang ketika menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan kepada mereka berdasarkan dengan keterampilan, pengetahuan, ketekunan dan juga waktu disebut sebagai pengertian kinerja (prestasi kerja).

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021, p. 59) mengatakan bahwa :

Memberikan batasan terhadap kinerja atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil pekerjaan dalam hal kualitas maupun kuantitas yang dicapai ketika menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggungan dan kewajiban yang telah diberikan.

Menurut Byar dan Rue yang dikutip oleh (Warella et al., 2021, p. 17) mengatakan bahwa :

Kinerja merupakan tingkatan tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan. Kinerja juga yang akan mempertimbangkan orang tersebut telah memenuhi tugas yang diberikan dengan baik atau belum.

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat dirangkum bahwa kinerja adalah hasil menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja disertai proses pengerjaannya yang digunakan untuk dapat mengevaluasi nilai prestasi dan kinerja karyawan.

a. Aspek-aspek Kinerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Chaerudin et al., 2020, p. 34) yang mengatakan bahwa aspek kinerja dapat dilihat dari meliputi :

1. Hasil kerja

Hasil kerja atau bisa disebut *output* yang karyawan hasilkan contoh dalam membuat barang untuk *customer* gunakan. Hasil kerja ini dapat dihitung berapa persen kesesuaiannya dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kedisiplinan

Kedisiplinan ini sebagai bentuk seberapa lama karyawan dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan batas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Waktu yang dapat ditentukan dari hari, bulan ataupun tahun dalam menyelesaikan tugas dari awal hingga akhir.

3. Tanggung jawab dan kerja sama

Bertanggung jawab dan kerja sama adalah sikap karyawan dalam bersosialisasi antar karyawan baik atasan, rekan kerja, bawahan maupun pihak dari luar perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ketika ingin mengetahui seberapa baik kerja sama ini dapat dievaluasi dengan ada atau tidaknya konflik sesama karyawan dan lain sebagainya.

Menurut Schuler dan Dowling yang dikutip oleh (Chaerudin et al., 2020, p. 35) kinerja dapat diukur dengan sembilan hal, diantaranya :

1. Kuantitas bekerja.
2. Kualitas bekerja.
3. Bekerja sama.
4. Pengetahuan tentang pekerjaan.
5. Kemandirian kerja.
6. Ketepatan waktu dan kehadiran.
7. Pengetahuan tentang kebijakan dan tujuan perusahaan.
8. Inisiatif dan suka memberikan ide-ide yang baik.
9. Kemampuan supervisi dan teknik.

b. Manfaat Kinerja

Menurut (Wardhana et al., 2022, p. 15) manfaat melakukan penilaian kerja secara umum diantaranya yaitu :

- a. Karyawan dengan atasan akan mendapatkan *feedback* yang dapat dipakai untuk hasil prestasi tugas yang telah dikerjakan kemudian jika ada yang kinerja yang kurang dari tujuan perusahaan dapat diperbaiki.
- b. Setiap karyawan yang kinerjanya baik mendapatkan semacam garansi dalam peluang kerja yang layak ketika duduk di posisi selaras dengan keahlian dan kemampuannya. Selain itu keahlian juga berfungsi ketika ada program *training* untuk mengembangkan keahlian setiap karyawan.

- c. Memberikan gambaran kepada manajer dalam memberikan kompensasi, promosi, dan demosi kepada setiap karyawan di perusahaan. Lalu dapat juga mensortir kesalahan-kesalahan dalam menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman dan kemampuannya.
- d. Kinerja yang baik dan kurang di perusahaan menunjukkan seberapa baik fungsi *human resource* yang telah ditetapkan dan berkaitan dalam kelebihan dan kekurangan tata cara menempatkan karyawan di departemen sumber daya manusia.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rao yang dikutip oleh (Warella et al., 2021, p. 22) mengatakan bahwa ada empat tujuan ketika kita melakukan penilaian kinerja karyawan meliputi :

- a. Mengadakan kesempatan untuk setiap karyawan untuk menyimpulkan.
- b. Mengetahui bagaimana perkembangan dalam diri individu, langkah pertama yang dapat dilakukan adalah merencanakan bagaimana posisi diri dalam perusahaan dengan menemukan dukungan yang pimpinan dan karyawan lain perlukan di dalam perusahaan.

- c. Memberitahu kepada pemimpin berkaitan dengan apa yang sudah berhasil diselesaikan supaya pemimpin dapat mengawasi kinerja dan prestasi dengan pandangan dan penilaian objektif.
- d. Meninjau sebuah proses dan berpikir tahunan dengan semua karyawan di sebuah perusahaan agar dapat meningkatkan perkembangan inisiatif yang dapat digunakan untuk mewujudkan manajerial yang efektif.

Sedangkan menurut Rivai yang dikutip oleh (Warella et al., 2021, p. 22) mengatakan bahwa pada dasarnya tujuan dari melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu :

- a. Dapat mengenal serta memahami tingkat kinerja karyawan.
- b. Dapat mengetahui apakah pemberian upah sudah selaras dengan kinerjanya, jika ada peningkatan kemungkinan besar akan dibahas kembali.
- c. Mengembangkan tanggung jawab atas apa yang telah dikerjakan karyawan tersebut.
- d. Digunakan sebagai perbandingan antar karyawan.
- e. Setelah adanya perbandingan antar karyawan, maka mereka akan intropeksi lalu akan meningkatkan kinerjanya bisa kita sebut sebagai motivasi kerja.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam menulis skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar pedoman. Beberapa hasil yang telah ditelaah berkaitan dengan motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Berikut referensi beberapa jurnal yang diambil sebagai bahan untuk penelitian.

Tabel II.1

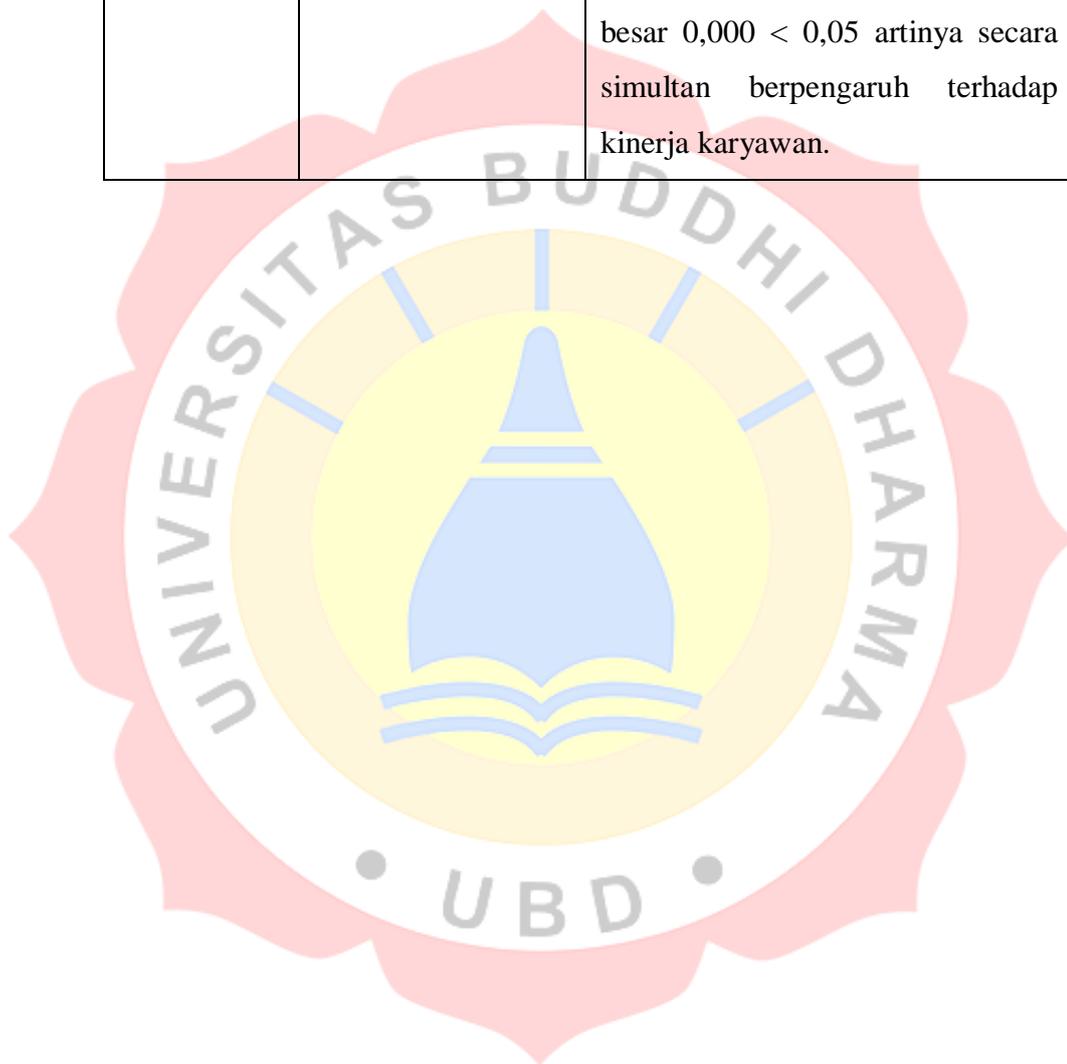
Hasil Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Kesimpulan
(Kurniawan, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Creation Of Handmade	Di dalam penelitian tersebut ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan nilai $0,00 < 0,05$ dan thitung $8.412 > t_{tabel} 1.984$. Kemudian motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0,014 > 0,05$ dan thitung $2.508 > t_{tabel} 1.984$. Selanjutnya kompensasi terhadap kinerja karyawan pula berpengaruh signifikan dengan nilai $000 < 0,05$ dan thitung $13.280 > t_{tabel} 1.984$.
(Rajagukguk et al., 2018)	Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan	Berdasarkan hasil analisis, komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, nilai t-hitung $< t_{tabel} (0,363 < 1,996)$. Motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja. Semakin baik

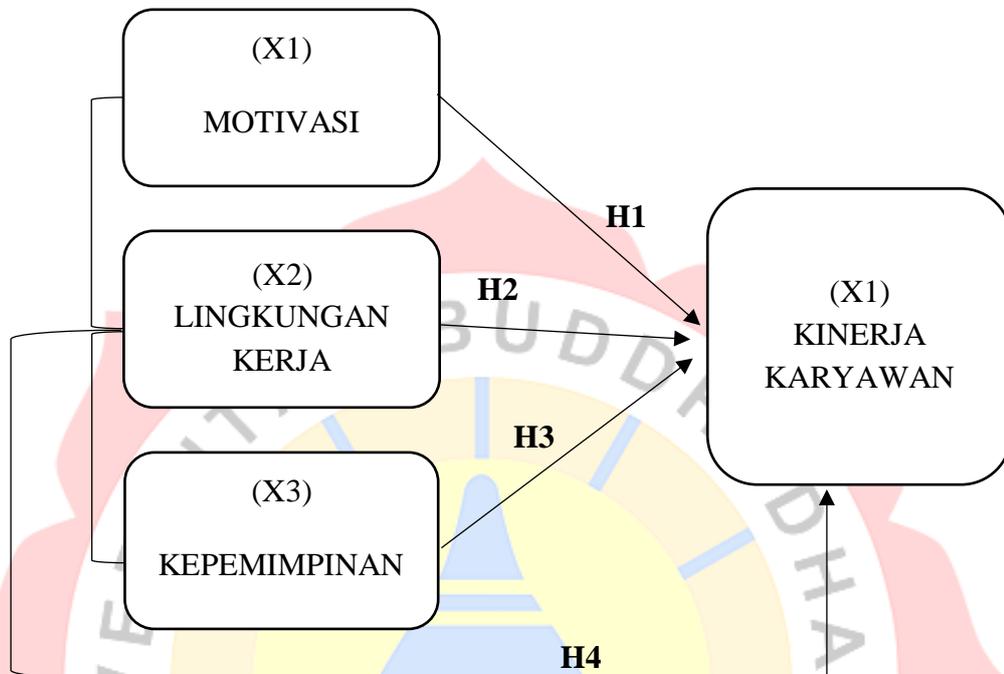
	Pertahanan Nasional Medan	<p>motivasi yang diberikan oleh manajemen maka kinerja pegawai akan meningkat secara nyata, nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($4,825 > 1,996$).</p> <p>Secara serempak, komunikasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun perubahan kinerja yang dapat dijelaskan oleh perubahan variabel komunikasi dan motivasi relatif kecil.</p>
(Setiawan & Rohwiyati, 2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PDAM Surakarta	<p>Berdasarkan analisis data, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari nilai $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($4,707 > 1,990$) dan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$).</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari nilai $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($3,589 > 1,990$) dan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu ($0,005 < 0,05$).</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari nilai $t\text{ hitung} > t\text{ tabel}$ ($2,797 > 1,990$) dan $p\text{-value} < 0,05$ yaitu ($0,006 < 0,05$).</p> <p>Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dari nilai $F\text{ hitung}$</p>

		> F tabel (63,216 > 2,69) dan p-value < 0,05 (0,000 < 0,05).
(Apriani & Hidayat, 2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) DAOP IV Semarang	Berdasarkan hasil analisis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai koefisien sebesar 0,509 atau 50,9%. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai koefisien sebesar 0,452 atau 45,2%. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja nilai koefisien sebesar 0,719 atau 71,9%. Variabel motivasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja daripada lingkungan kerja dan kepemimpinan.
(Setia & Yusman, 2022)	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia	Berdasarkan hasil analisis, kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai Thitung 1,650 < Ttabel 1,98667 dengan tingkatan signifikan 0,102 > 0,05. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Thitung 3,398 > Ttabel 1,98667, tingkatan signifikansi 0,001 < 0,05. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan kepada variabel kinerja karyawan nilai Thitungnya

		<p>2,456 > Ttabel 1,98667, dengan tingkatan signifikansi $0,016 < 0,05$. Kompetensi, kompensasi, dan lingkungan kerja menunjukkan nilai Fhitung sebesar 14,945 dengan nilai probabilitas dengan besar $0,000 < 0,05$ artinya secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
--	--	--



C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.3
Kerangka Pemikiran

Pengaruh Variabel X1, X2, dan X3 terhadap Y :

- H1 : Pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H2 : Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H3 : Pengaruh kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)
- H4 : Pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepemimpinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang sudah dicantumkan di dalam rumusan masalah dalam bentuk kalimat tanya. Disebut sementara, sebab belum ada dasar pengumpulan data-data empiris. Jadi bisa disimpulkan hipotesis ini sebagai jawaban untuk rumusan masalah sebelum adanya kesimpulan dari data empiris. Hipotesis yang akan diuji kebenarannya, meliputi :

1. $H_0 : \beta=0$ (artinya tidak ada hubungan antara X dan Y)
2. $H_a : \beta>0$ (artinya ada hubungan positif antara X dan Y)
3. $H_a : \beta<0$ (artinya ada hubungan negatif antara X dan Y)
4. $H_0 : \beta \neq 0$ (artinya ada hubungan antara X dan Y)

Hubungan variabel dalam penelitian ini memiliki hipotesis diantaranya :

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Bersumber pada jenis penggolongan menurut tujuannya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan yang artinya macam penelitian yang melakukan pengembangan terhadap teori yang telah ada. Dalam hal ini, peneliti meninjau tentang teori-teori perihal variabel yang diteliti serta penelitian terdahulu yang mendukung untuk mempertahankan sebuah hipotesis.

Bersumber pada jenis penggolongan menurut pendekatannya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian kuantitatif, kualitatif, dan studi kasus.

1. Penelitian kuantitatif artinya penelitian yang datanya memerlukan angka atau data yang dijadikan angka.
2. Penelitian kualitatif artinya penelitian yang datanya menggunakan kata, kalimat, serta gambar.
3. Penelitian studi kasus artinya jenis pendekatan yang dipakai untuk menganalisis sebuah fenomena dengan informasi yang telah dikumpulkan lalu diolah untuk mendapatkan solusi dari masalah yang telah ada.

Bersumber pada jenis penggolongan menurut tempatnya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian kancah serta penelitian kepustakaan.

1. Penelitian kancah artinya sebuah penelitian yang dijalankan di lingkungan sekitar masyarakat, baik lembaga swasta ataupun pemerintahan. Peneliti mengambil objek penelitian di suatu perusahaan yang bergerak di bidang pendingin yaitu PT. Prima Prospek Indonesia.
2. Penelitian kepustakaan artinya sebuah penelitian yang dilakukan dengan menghimpun data yang didapat dari buku atau sumber lain yang berada di perpustakaan.

Bersumber pada jenis penggolongan menurut pemakaiannya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian terapan. Penelitian terapan ialah penelitian yang difokuskan agar mendapatkan informasi dengan tujuan dapat menyelesaikan masalah. Penelitian ini dilakukan agar dapat digunakan untuk sebuah kepentingan, baik individu ataupun kelompok.

Bersumber pada jenis penggolongan menurut bidang ilmunya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian kesejahteraan sosial yang berkaitan dengan sebuah bisnis dalam sebuah perusahaan.

Bersumber pada jenis penggolongan menurut taraf penelitiannya, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian deskriptif. Yang merupakan penelitian menggambarkan secara terstruktur berhubungan dengan kejadian apa yang ingin diteliti dan menguraikan tentang cara data

dikumpulkan, dikerjakan, dan dijabarkan agar mendapatkan sebuah bukti dalam mewujudkan tujuan.

Bersumber pada jenis penggolongan menurut saat terjadinya variabel, macam penelitian dalam skripsi ini ialah penelitian eksperimen. Penelitian ini menciptakan yang berkaitan dengan kejadian kausalitas. Penelitian ini juga digunakan ketika mengambil macam pendekatan kuantitatif.

B. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah pokok utama untuk memperoleh jalan keluar dari fenomena yang terjadi ketika meneliti sebuah kasus. Dalam penelitian ini yang diprioritaskan objeknya yaitu pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia yang bertempat di Jalan Peta Selatan Ruko City Square Blok B No. 11-12 Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia.

Dengan ketertarikan penulis yang ingin mengetahui lebih tentang permasalahan dan merupakan tempat bekerja peneliti yaitu PT. Prima Prospek Indonesia. Yang kemudian diangkat menjadi judul skripsi yaitu Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Prima Prospek Indonesia merupakan perusahaan yang didirikan sejak tahun 2000. Fokus usaha adalah memberikan solusi

yang tepat dan pelayanan yang optimal untuk *supply* dan pengadaan khusus *spare part* yang berhubungan dengan pendingin dan tata udara dari berbagai latar belakang dari perumahan, perkantoran, sampai OEM mulai dari pengadaan skala kecil sampai skala industri. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Peta Selatan Ruko City Square Blok B No. 11-12 Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta, Indonesia.

2. **Visi dan Misi Perusahaan**

Visi

1. Menjadi solusi terbaik dan bisa diandalkan bagi *client* dalam pengadaan barang dan jasa melalui *service* yang diberikan di perusahaan kami.
2. Membangun dan memperkuat *market* serta memperluas *retail shop* kami di bidang pendingin.
3. Memproduksi barang yang berhubungan dengan alat pendingin seperti *Duct Tape*, Pipa AC, pipa tembaga.

Misi

1. Memberikan dan meningkatkan mutu pelayanan serta solusi cepat dan tepat kepada klien dalam mengatasi permasalahan pendingin dengan harga yang kompetitif.
2. Menjadi importir kompresor, freon, tembaga serta aksesoris pendingin dan memastikan bahwa klien mendapatkan produk yang terbaik.
3. Meningkatkan kesejahteraan *team* melalui bidang pendingin.

4. Memberi kemudahan kepada pelanggan dalam menentukan pilihan yang sesuai dengan kebutuhan.

3. Layanan Utama

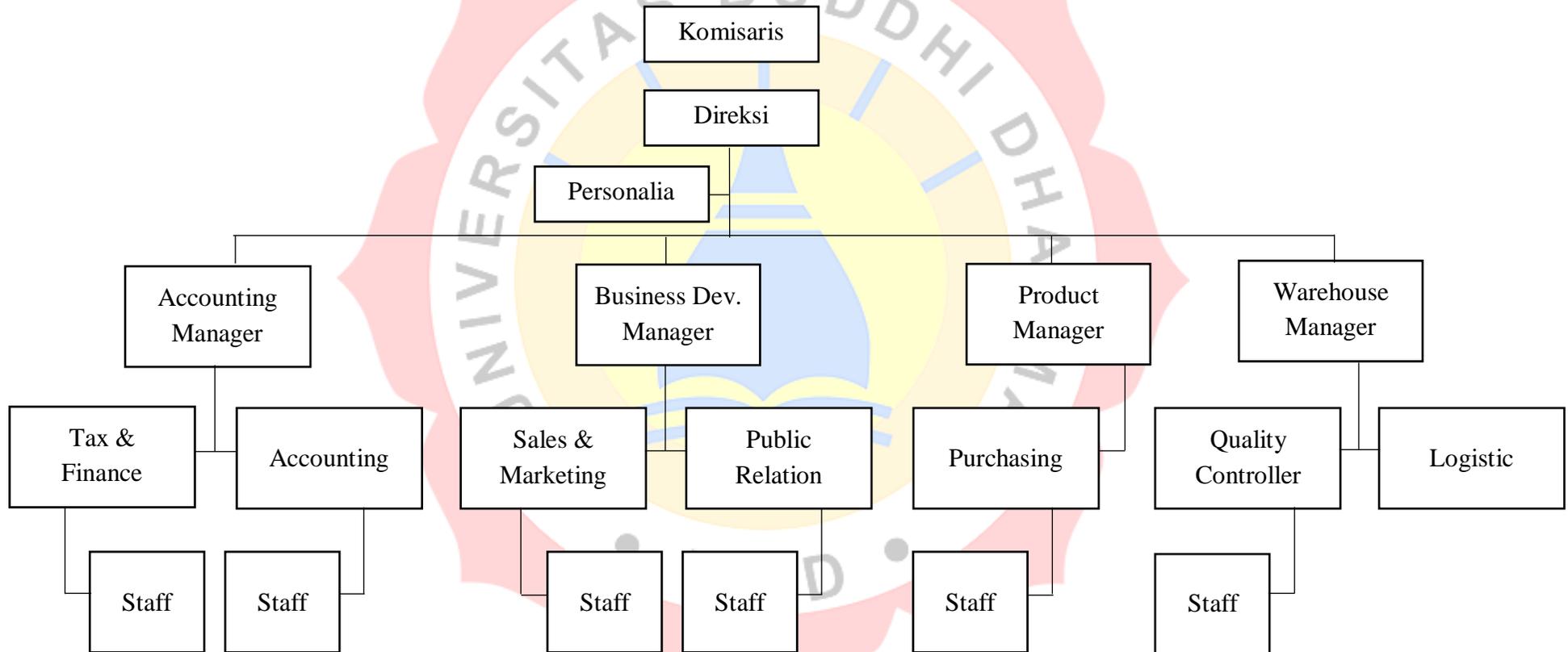
Layanan utama dalam PT. Prima Prospek Indonesia sama dengan dunia perusahaan pendingin lainnya. Perusahaan ini mempertimbangkan perkembangan dunia mesin pendingin dan tata udara (RHVAC) yang maju dengan pesat dan berusaha untuk menjadi *partner* dan memberikan solusi untuk mesin pendingin mencakup *design, service, instalasi, maintenance* seperti :

1. *Chiller*
2. *Cold storage*
3. *Freezer*
4. *Blast Freezer*
5. *De / Humidifier*
6. *Electrical Panel Control*
7. *Etc*

4. Struktur Organisasi

Tabel III.1

Struktur Organisasi



Sumber : PT. Prima Prospek Indonesia

5. Wewenang dan Tanggung Jawab

a. Wewenang dan Tanggung Jawab Komisaris

1. Melakukan pengawasan dan memberikan nasihat terhadap jalannya kegiatan perusahaan.
2. Berkewajiban terhadap kinerja perusahaan agar tetap berjalan optimal.
3. Menjalankan tugas dengan sikap peduli terhadap kepentingan perusahaan.

b. Wewenang dan Tanggung Jawab Direksi

1. Mengelola sistem semua bagian yang ada dalam perusahaan.
2. Menentukan sebuah sistem pengawasan *intern* yang optimal untuk mengamankan aset dan investasi perusahaan.
3. Bertanggung jawab atas pengambilan keputusan dan tidak mencampur antara tugas pribadi dengan perusahaan.

c. Wewenang dan Tanggung Jawab Personalia

1. Menciptakan analisis pekerjaan, deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan.
2. Mempersiapkan anggaran untuk tenaga kerja yang dibutuhkan.
3. Melakukan pemeriksaan absen karyawan.

4. Memberikan penghargaan yang layak sesuai dengan kinerja yang diberikan oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya di perusahaan.

d. Wewenang dan Tanggung Jawab *Accounting Manager*

1. Mengelola laporan keuangan serta resikonya terhadap perusahaan.
2. Memastikan kembali apakah laporan keuangan sudah sesuai dengan yang perusahaan inginkan.
3. Mengontrol uang keluar dan masuk dari rekening *bank* ataupun kas besar/kecil.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap PPN, PPh yang telah diberikan oleh pajak.

e. Wewenang dan Tanggung Jawab *Business Dev. Manager*

1. Memberi penawaran produk serta melakukan penjualan kepada *customer*.
2. Menjalin hubungan yang baik terhadap konsumen.
3. Membuat strategi serta riset pasar yang sedang terjadi.
4. Membuat rencana untuk mengikuti perkembangan terhadap perusahaan pesaing dengan produk yang serupa.
5. Memberikan rencana antisipasi bila menghadapi penjualan yang turun.

f. Wewenang dan Tanggung Jawab *Product Manager*

1. Mengorganisir barang yang dibutuhkan oleh departemen permintaan barang.
2. Bernegosiasi harga dengan pemasok.
3. Membuat *Purchase Order* barang apa yang ingin dibeli.
4. Berkewajiban terhadap barang yang telah dibeli.
5. Menyiapkan barang yang telah ditentukan sesuai dengan spesifikasi oleh yang membutuhkan barang.
6. Mengontrol jumlah stok barang.

g. Wewenang dan Tanggung Jawab *Warehouse Manager*

1. Cek stok fisik barang sesuai dengan stok sistem.
2. Menyiapkan surat jalan untuk pengiriman.
3. Menyiapkan barang-barang yang akan dikirim ke *customer*.
4. Mengambil barang dan mengirim barang.
5. Bekerja sesuai SOP.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data berupa informasi yang didapat secara langsung tanpa perantara seperti pengamatan/observasi, wawancara, serta kuesioner. Dalam penelitian ini, sumber data primer didapat dengan cara memberikan kuesioner yang akan dilengkapi oleh responden yaitu adalah karyawan dari PT. Prima Prospek Indonesia.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data berupa informasi yang didapat secara tidak langsung atau dari tangan kedua yang digabungkan dari sekumpulan orang untuk sebuah tujuan dan tersaji untuk penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder didapat dari *google books*, jurnal dan sumber lainnya yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut *Corper, Donald, R; Schindler, Pamela S* yang dikutip oleh (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 181) mengatakan bahwa :

“Population is the total collection of element about which we wish to make some inference...A population element is the subject on which the measurement is being taken. It is the unit of study.”

Seluruh elemen yang akan digunakan sebagai wilayah inferensi atau generalisasi yaitu disebut dengan populasi. Elemen dari populasi merupakan semua subjek yang akan dinilai, yang merupakan bagian dari unit yang akan diteliti.

Dari definisi populasi tersebut, penulis menentukan populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang yaitu adalah jumlah karyawan pada PT. Prima Prospek Indonesia.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 182) mengatakan bahwa :

Faktor dari jumlah dan individualitas yang populasi miliki adalah pengertian dari sampel.

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 200) mengatakan bahwa ukuran sampel dalam buku *Research Methods for Business* yang dikemukakan oleh Roscoe yaitu diantaranya :

- a. Ukuran sampel yang ekuivalen ketika melakukan penelitian yaitu sebanyak 30 hingga 500.
- b. Jika sampel dipisah kembali per kategori (contoh : laki-laki atau perempuan, pegawai swasta maupun negeri dan lain lain) maka total anggota dari sampel per kategori minimal sebanyak 30.
- c. Jika di dalam penelitian hendak menganalisis dengan *multivariate* (misalnya korelasi atau regresi berganda), maka dibutuhkan anggota sampel minimal sebanyak 10 kali per variabel. Contoh variabel penelitian ada 3 (terikat dan bebas), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 3 = 30$.
- d. Bagi penelitian eksperimen yang sederhana, hanya memanfaatkan kelompok eksperimen dan kontrol, maka dibutuhkan anggota sampel sebanyak antara 10 s.d 20.

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 189) mengatakan bahwa:

Sampel yang ketika jumlahnya dinaikkan, tidak akan menambah keterwakilan maka tidak akan membuat pengaruh terhadap poin informasi yang sudah diterima yaitu pengertian dari sampel yang jenuh.

Dalam penelitian ini menggunakan metode *sampling* jenuh sebab jumlah populasi relatif kecil yaitu 100 orang yang adalah karyawan dari PT. Prima Prospek Indonesia. Biasanya ketika menetapkan metode ini, semua anggota karyawan dijadikan sebagai sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara untuk memperoleh data yang dilakukan oleh peneliti. Jika metode pengumpulan data yang digunakan tepat dalam meneliti akan meningkatkan kevalidan dalam pencapaian masalah dan akhirnya menemukan solusi yang efektif.

Dibawah ini merupakan beberapa teknik yang biasa dipakai dalam pengumpulan data penelitian diantaranya :

1. Teknik pengumpulan data primer, yaitu :

a. Observasi

Observasi atau pengamatan yang dilakukan tanpa perantara untuk mengukur kenetralan data yang didapat.

b. Wawancara

Teknik ini dilakukan ketika ingin memperoleh data secara lisan.

c. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik memperoleh data dengan membagikan pertanyaan serta pernyataan secara tercatat untuk diisi oleh responden.

2. Teknik pengumpulan data sekunder, yaitu :

Teknik ini dapat ditemukan dari *google books* dan hasil dari penelitian yang sudah lalu.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Terdapat tiga variabel bebas dalam operasional variabel yang sudah ditentukan yaitu variabel motivasi yang dilambangkan dengan (X1), variabel lingkungan kerja dengan (X2), dan kepemimpinan dengan (X3). Serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan dilambangkan dengan (Y). Berikut penjelasan berbentuk tabel yang berisi sub variabel beserta indikatornya yaitu :

Tabel III.2
Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fisiologis 2. Keselamatan dan rasa aman 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghasilan/gaji 2. Insentif 3. Standar keamanan kerja 4. Pekerjaan diawasi oleh atasan 5. Rekan kerja 6. Sifat kekeluargaan 7. Pujian dari pimpinan 8. Perasaan dihargai 9. Pengembangan diri 10. Melatih untuk menjadi terbaik 	Ordinal
Sumber (Busro, 2018, p. 56) "Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia"			
Lingkungan Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan fisik 2. Lingkungan non fisik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Letak peralatan kerja 2. Prosedur kerja 3. Tekanan pada pekerjaan 4. Suhu udara 5. Penerangan 	Ordinal

		6. Kebersihan 7. Tingkat privasi 8. Hubungan antar karyawan 9. Hubungan dengan pimpinan 10. Kondisi peralatan kerja	
Sumber (Silitonga, 2020, p. 55) "Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, Dan Lingkungan Kerja"			
Kepemimpinan (X3)	1. Keterampilan teknis 2. Keterampilan manusiawi 3. Keterampilan konseptual	1. Merencanakan serta mengatur pekerjaan 2. Mengkoordinasikan pekerjaan 3. Memberikan kebutuhan yang diperlukan 4. Ilmu yang dimiliki pemimpin 5. Kemampuan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan 6. Kerjasama tim 7. Kepercayaan dan rasa dipercaya 8. Fokus pada pemecahan masalah 9. Mengarahkan diskusi 10. Pengakuan atas kontribusi dan keberhasilan	Ordinal
Sumber (Cen, 2022, p. 118) "Manajemen Sumber Daya Manusia"			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Inisiatif 4. Kejujuran 5. Kerjasama	1. Sesuai standar perusahaan 2. Ketepatan tugas 3. Kualitas penyelesaian tugas 4. Kuantitas penyelesaian tugas 5. Semangat dalam bekerja 6. Inisiatif dalam bekerja 7. Kejujuran dalam bekerja 8. Tidak menyalahgunakan otoritas 9. Kerjasama antar karyawan 10. Menerima kritik dan saran	Ordinal
Sumber (Chaerudin et al., 2020, p. 35) "Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi"			

G. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini ada beberapa teknik analisis data yang digunakan yaitu pengumpulan data lewat kuesioner kemudian dianalisis menggunakan program SPSS 22, yang diuji berupa :

1. Analisis Deskripsi

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Rachel & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

Statistik deskriptif merupakan statistik yang diperlukan ketika ingin membuat analisis data dengan cara menguraikan serta mendeskripsikan data yang sudah dikumpulkan apa adanya dan tidak ada maksud untuk menciptakan kesimpulan berlangsung bentuk umum maupun generalisasi.

2. Frekuensi Data

Ketika data yang diperoleh dalam jumlah banyak, maka kita akan kesulitan untuk memahaminya. Sebab itulah, jika data dalam jumlah banyak perlu disusun dan diorganisir dengan meringkas data tersebut supaya mudah dianalisis dan dipahami sesuai dengan kebutuhan kita.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Setyawan et al., 2021, p. 2) mengatakan bahwa :

Teknik dalam menyusun data dengan gambaran berupa kelompok dimulai dengan yang kecil hingga ke yang besar berdasarkan kategori yang ditentukan serta kelas-kelas interval disebut sebagai distribusi frekuensi.

3. Uji Validitas

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Fen & Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

Validitas yaitu sebuah ukuran ketika menentukan bahwa variabel atau instrumen dalam penelitian valid atau diterima.

Sebuah instrumen dapat dinyatakan valid jika dipergunakan untuk memperkirakan sesuatu yang akan diukur. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$r = \frac{N \cdot \Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\{N \cdot \Sigma x^2 - (\Sigma x)^2\} \{N \cdot \Sigma y^2 - (\Sigma y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total.

N = Jumlah subyek penelitian.

Σx = Jumlah skor butir.

Σy = Jumlah skor total.

Σxy = Jumlah perkalian antara skor butir dengan skor total.

Σx^2 = Jumlah kuadrat skor butir.

Σy^2 = Jumlah kuadrat skor total.

Uji validitas ini perbandingan nilai r tabel dan r hitung, r tabel diperoleh dari nilai *degree of freedom* (df) = $n-2$, sedangkan r hitung diperoleh dari *corrected item total correlation*. Menentukan instrumen valid atau tidak dengan cara :

1. r hitung $>$ r tabel dikatakan valid.
2. r hitung $<$ r tabel dikatakan tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Efrem & Hernawan, 2022) mengatakan bahwa :

Reliabilitas yaitu merupakan data yang serupa dalam keadaan berbeda.

Perlu adanya uji reliabilitas terhadap kuesioner dalam waktu dan tempat yang berbeda, agar hasil penelitian yang diperoleh lebih berkualitas. Cara mengukur reliabilitas rumusnya sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen.

σt^2 = Varian total.

k = Banyak butir pertanyaan atau bank soal.

$\Sigma \sigma b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk pengujian reliabilitas menurut Ghozali yang dikutip oleh (Riyanto & Hatmawan, 2020, p. 75) dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari angka 0,7 baru dapat dikatakan reliabel.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut (Sudrajat & Suwaji, 2018, p. 55) mengatakan bahwa :

Hubungan secara linear hanya diantara per satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) disebut sebagai analisis regresi linear sederhana.

Analisis regresi linear sederhana umumnya menggunakan data yang berskala interval. Tujuan melakukan analisis ini untuk mendapatkan arah antara hubungan variabel bebas dengan variabel

terikat diketahui positif atau negatif serta untuk memperkirakan nilai dari variabel terikat ketika variabel bebas naik atau turun. Rumusnya yaitu :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan.

X = Variabel bebas.

a = Konstanta (nilai Y apabila $X = 0$).

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan).

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut (Maizar et al., 2022, p. 124) mengatakan bahwa :

Regresi linear berganda adalah analisis hubungan yang menyertakan semua variabel bebas dengan variabel terikat.

Jika hanya ada satu variabel *independen* dan *dependen*, regresi tersebut disebut regresi linear sederhana. Untuk memperkirakan berapa besar pengaruh antara variabel *independen* dan *dependen* digunakanlah analisis ini. Rumusnya yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan.

X_1 = Motivasi.

X_2 = Lingkungan kerja.

X_3 = Kepemimpinan.

a = Konstanta.

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien variabel *independen*.

7. Analisis Korelasi Berganda

Analisis ini fungsinya untuk melihat adanya pengaruh atau tidak antara motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan dengan rumus :

$$R = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan.

X_1 = Motivasi.

X_2 = Lingkungan kerja.

X_3 = Kepemimpinan.

Dan jika :

$R = 0$ artinya tidak ada hubungan antara tiga variabel.

$R = 1$ artinya hubungan positif atau berhubungan kuat.

$R = -1$ artinya hubungan negatif atau berhubungan lemah.

8. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik adalah salah satu yang menjadi syarat dalam statistik agar model penelitian dapat dikatakan valid. Uji asumsi klasik yang disajikan dalam penelitian ini diantaranya ada uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas residual.

a. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Kencana & Tholok, 2022) mengatakan bahwa :

Tujuan dari menguji multikolinearitas yaitu untuk memahami model regresi dalam penelitian apakah ada korelasi antara variabel terikat dengan variabel bebas.

Nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dalam model regresi yang menentukan adanya multikolinearitas. Jika terjadi hal ini, suatu variabel dengan korelasi kuat dengan variabel lain ketahanan prediksinya tidak meyakinkan dan tidak ekuivalen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Rochmat yang dikutip oleh (Bunkiong & Janamarta, 2022) mengatakan bahwa :

Percobaan heteroskedastisitas bermaksud untuk mencoba apakah didalam model regresi terjalin ataupun ada kesamaan varians dari residual suatu observasi ke observasi yang lain.

Disebut heteroskedastisitas ketika varian berbeda, caranya dengan melihat grafik *scatterplot* atau dengan nilai prediksi variabel. Penelitian dikatakan baik jika tidak adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas Residual

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Natalia & Janamarta, 2022) mengatakan bahwa :

Uji normalitas berfungsi guna melihat model regresi apakah ada variabel pengganggu.

Jika nilai signifikansi 0,05 data tersebut dikatakan normal. Dan apabila hasil uji statistik menunjukkan adanya penurunan artinya variabel tersebut tidak berdistribusi dengan normal.

9. Uji Hipotesis

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 280) mengatakan bahwa:

Hipotesis maknanya sebagai dugaan sementara pada rumusan masalah di dalam penelitian.

Dari definisi diatas, hipotesis perlu dipastikan validitasnya dengan data yang telah dikumpulkan. Uji hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini yaitu uji T dan uji F.

a. Uji T

Menurut Ghazali yang dikutip oleh (Inggriani & Janamarta, 2019) mengatakan bahwa :

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*.

Dengan menggunakan rumus yaitu :

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

Keterangan :

r = Nilai korelasi parsial.

r^2 = Nilai koefisien determinasi.

n = Jumlah sampel.

t = t_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} .

Dan jika :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh signifikan dan H_0 ditolak.
2. Sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada pengaruh signifikan dan H_0 diterima.

b. Uji Signifikansi (Uji F)

Menurut Ghozali yang dikutip oleh (Inggriani & Janamarta, 2019) mengatakan bahwa :

Uji F menguji hipotesis bahwa b_1 , b_2 , dan b_3 secara simultan sama dengan nol.

Dengan menggunakan rumus yaitu :

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

Keterangan :

F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel} .

R = Koefisien korelasi ganda.

k = Jumlah variabel *independen*.

n = Jumlah anggota sampel.

Dan jika :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 ditolak.
2. Sedangkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, maka H_0 diterima.

10. Uji Koefisien Determinasi

Seberapa pengaruh variabel *independen* dengan variabel *dependen* dapat kita ketahui jika menemukan nilai koefisien determinasi r^2 , yang fungsinya untuk memperkirakan besar persentase antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Yang rumusnya menurut J. Supranto yang dikutip oleh (Hernawan, 2019) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi.

r = Koefisien korelasi.

11. Skala Pengukuran

Menurut (Sugiyono & Setiyawami, 2022, p. 202) mengatakan bahwa :

Skala pengukuran adalah model yang sudah disepakati dan diperlukan ketika ingin membuktikan panjang atau pendeknya interval dalam alat ukur yang ada, sehingga alat ukur jika digunakan ketika pengukuran akan memperoleh data kuantitatif.

Dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yang dibuat ke dalam bentuk *ordinal*.

Menurut (Riyanto & Hatmawan, 2020, p. 23) mengatakan bahwa :

Skala bertahap yang menunjukkan peringkat, namun tidak menjelaskan seberapa besar jarak antara peringkat tersebut disebut dengan skala *ordinal*.

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Heriyanto & Tholok, 2022) mengatakan bahwa :

Skala *likert* tujuannya untuk menguji perbuatan, opini, serta pandangan individu maupun kelompok orang mengenai fenomena sosial.

Penentuan skala *likert* untuk penelitian ini dengan mengkaitkan setiap jawaban responden dalam bentuk pernyataan maupun bantuan sikap yang dikatakan dengan kata-kata dibawah ini.

- a. Sangat setuju. (5)
- b. Setuju. (4)
- c. Kurang setuju. (3)
- d. Tidak setuju. (2)
- e. Sangat tidak setuju. (1)