

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MERK A DI PT. PNM**

SKRIPSI

**OLEH:
VENESSA
20200300003**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINSTRASI NIAGA
KONSENTRASI SUMBER DAYA MANUSIA**



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG
2024**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MERK A DI PT. PNM**

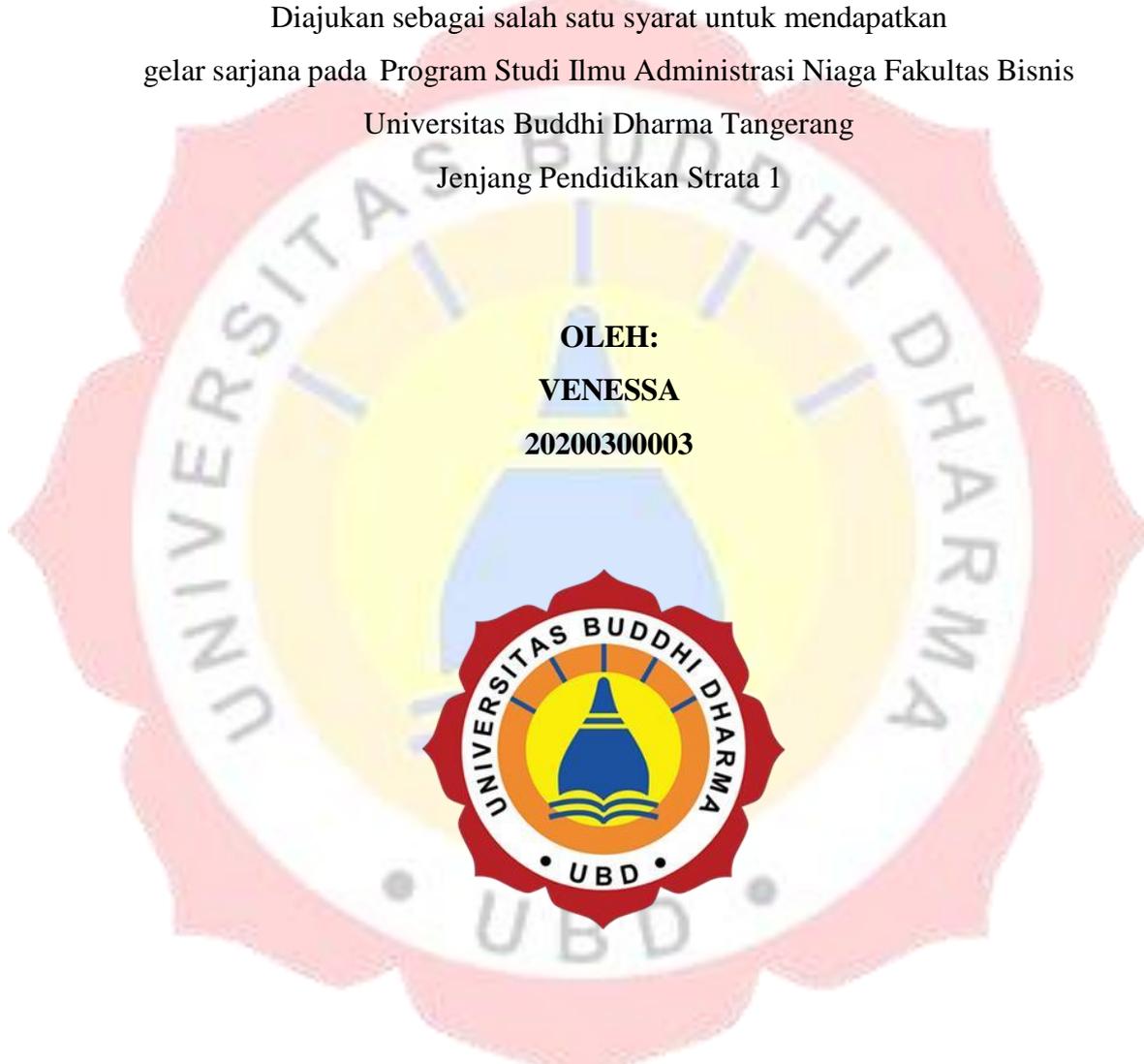
SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan
gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Niaga Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

OLEH:

VENESSA

20200300003



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2024

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Venessa
NIM : 20200300003
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT.
PNM

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

Tangerang, 27 Maret 2024

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Program Studi,


Puti Lenggo Ginny, S.T.,M.BA
NIDN : 0406118803


Andy, S.E., M.M
NIDN : 0427068101



UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT.
PNM

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Venessa

NIM : 20200300003

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi
Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Administrasi
Bisnis (S.A.B.)**

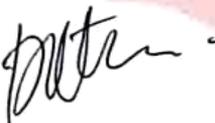
Tangerang, 9 Agustus 2024

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Puti Lenggo Ginny, S.T.,M.BA
NIDN : 0406118803


Andy, S.E.,M.M
NIDN : 0427068101

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Puti Lenggo Ginny, S.T.,M.BA
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Venessa
NIM : 20200300003
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT. PNM

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,

Puti Lenggo Ginny, S.T.,M.BA
NIDN : 0406118803

Tangerang, 9 Agustus 2024

Mengetahui,
Ketua Program Studi,

Andy, S.E.,M.M
NIDN : 0427068101

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Venessa
NIM : 20200300003
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Program Studi : Ilmu Administrasi Niaga
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya
Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT.
PNM

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **"SANGAT MEMUASKAN"** oleh Tim Penguji pada hari Rabu tanggal 28 Agustus 2024.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Andy, S.E.,M.M.
NIDN : 0427068101



Penguji I : Dr. Sutrisna, S.E.,S.H.,M.M.,M.Kn
NIDN : 0421077402



Penguji II : Fx. Pudjo Wibowo, S.E.,M.M.
NIDN : 0430067206



Dekan Fakultas Bisnis,



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



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis 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 pribadi 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 sebagai 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, 06 Agustus 2024

Yang membuat pernyataan,



Venessa
NIM: 20200300003

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat Oleh:

NIM : 20200300003
Nama : Venessa
Jenjang Studi : S1
Jurusan : Ilmu Administrasi Niaga
Konsentrasi : 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 Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT. PNM", beserta perangkat yang diperlukan.

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, 02 Oktober 2024

Penulis



Venessa

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MERK A DI PT.
XYZ**

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang berkaitan dengan motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara mandiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PNM. Sampel penelitian mencakup 114 karyawan sebagai responden. Karyawan diberikan kuesioner melalui *Google Form* lalu diolah menggunakan SPSS Versi 22 untuk menganalisis data.

Dengan itu, penulis menggunakan analisis koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji f (simultan) untuk mengetahui kebenaran dari hipotesis yang terbentuk. Melalui hasil analisis data, ditemukan hasil koefisien determinasi dengan R square model 1 sebesar 51,8%, model 2 sebesar 56,1% dan model 3 sebesar 43,5%. Untuk nilai t dapat diketahui bahwa nilai motivasi kerja yaitu 10,979, untuk nilai lingkungan kerja yaitu 9,281, dan untuk nilai gaya kepemimpinan yaitu 10,359. Berdasarkan ketiga model tersebut dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima untuk ketiga variabel tersebut. Untuk hasil nilai f dapat diketahui untuk model 1 sebesar 120,530 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $120,530 > 3,92$, untuk model 2 sebesar 71,054 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $71,054 > 3,92$, untuk model 3 sebesar 86,134 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $86,134 > 3,92$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada Merk A di PT. PNM.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BRAND A AT PT. XYZ

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of variables related to work motivation, work environment and leadership style independently and together on employee performance at PT. PNM. The research sample included 114 employees as respondents. Employees were given a questionnaire via Google Form and then processed using SPSS Version 22 to analyze the data.

With that, the author used the coefficient of determination analysis, t test (partial) and f test (simultaneous) to determine the truth of the hypothesis formed. Through the results of data analysis, the results of the coefficient of determination with R square model 1 were 51.8%, model 2 was 56.1% and model 3 was 43.5%. For the t value, it can be seen that the work motivation value is 10.979, for the work environment value is 9.281, and for the leadership style value is 10.359. Based on the three models, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted for the three variables. For the results of the f value, it can be seen that for model 1 it is 120.530 with a significant level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ or $120.530 > 3.92$, for model 2 it is 71.054 with a significant level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ or $71.054 > 3.92$, for model 3 it is 86.134 with a significant level of 0.000 where the number $0.000 < 0.05$ and $F_{count} > F_{table}$ or $86.134 > 3.92$, So it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that the variables of work motivation, work environment and leadership style are proven to have a simultaneous influence on employee performance variables at Brand A at PT. PNM.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Leadership Style, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis sampaikan kepada Yesus Kristus dan Bunda Maria karena atas berkat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan laporan skripsi ini dengan baik.

Laporan skripsi ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A Di PT. PNM” dan disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) jurusan Ilmu Administrasi Niaga dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia Universitas Buddhi Dharma.

Berbagai kesulitan ditemui dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari kesalahan dikarenakan terbatasnya ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Terlepas dari itu semua, skripsi ini akhirnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu dengan bimbingan, bantuan, nasihat, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini. Pihak-pihak tersebut diantaranya :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M.BKP. Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
3. Bapak Andy, S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Niaga (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma
4. Ibu Puti Lenggo Ginny, S.T., M.BA. selaku dosen pembimbing tercinta yang telah banyak memberikan arahan, bantuan, dan meluangkan waktunya serta memberikan petunjuk yang sangat bermanfaat sampai terselesaikannya skripsi ini
5. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan arahan kepada penulis selama penyelesaian skripsi ini
6. Orang Tua penulis yang selalu memberi doa, dukungan serta saran selama perjalanan

studi ini

7. Kepada saudari tersayang Vannisia yang sudah banyak membantu dan memberikan saran selama penyelesaian skripsi
8. Kepada teman-teman penulis terkhusus Dvani, Indri dan Vina yang sudah membantu dan memberikan dukungan selama penyelesaian skripsi
9. Kepada Direktur PT. XYZ yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini
10. Manajer dan Asisten Manajer Merk A yang sudah membantu penulis melakukan riset guna mendapatkan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Maka penulis berharap kepada pembaca agar dapat menyampaikan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini. Akhir kata penulis mengucapkan banyak terima kasih.

Tangerang, 06 Agustus 2024

Venessa
NIM: 20200300003

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

LEMBAR REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK	i
ABSTACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian	8
1. Manfaat bagi Merk A.....	8
2. Manfaat Akademis	9

3.	Manfaat bagi Penulis.....	9
F.	Sistematika Penulisan Skripsi	9
BAB II LANDASAN TEORI		11
A.	Gambaran Umum Teori.....	11
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.	Motivasi Kerja	14
3.	Lingkungan Kerja	20
4.	Gaya Kepemimpinan.....	26
5.	Kinerja Karyawan.....	33
B.	Hasil Penelitian Terdahulu	39
C.	Kerangka Pemikiran	43
D.	Perumusan Hipotesa	44
BAB III METODE PENELITIAN		49
A.	Jenis Penelitian	49
B.	Objek Penelitian	50
1.	Profil Singkat Perusahaan.....	50
2.	Visi dan Misi.....	51
3.	Struktur Organisasi	53
C.	Jenis dan Sumber Data	55
D.	Populasi dan Sampel.....	59
1.	Populasi.....	59
2.	Sampel	59

E.	Tehnik Pengumpulan Data	61
F.	Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	64
G.	Teknik Analisis Data	67
1.	Uji Validitas	67
2.	Uji Reliabilitas	68
3.	Uji Asumsi Klasik.....	69
4.	Uji Model Statistik.....	72
5.	Pengujian Hipotesis	76
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		80
A.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	80
1.	Deskripsi Data Responden.....	80
2.	Deskripsi Variabel Bebas.....	82
3.	Deskripsi Variabel Terikat.....	109
B.	Analisis Hasil Penelitian.....	117
1.	Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Bebas (X1, X2 dan X3).....	117
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	126
3.	Uji Asumsi Klasik.....	129
C.	Pengujian Hipotesis	133
1.	Uji Regresi Linear Berganda	133
2.	Uji Koefisien Korelasi Berganda.....	135
3.	Uji Koefisien Determinasi (R2).....	137
4.	Uji T.....	141

5. Uji F.....	144
D. Pembahasan	146
1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	146
2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	146
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	146
4. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	147
BAB V PENUTUP.....	148
A. Kesimpulan.....	148
B. Implikasi	150
C. Saran.....	151
DAFTAR PUSTAKA	153
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	162
LAMPIRAN.....	163

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Hasil Penelitian Terdahulu	39
Tabel III. 1 Indikator Jawaban Kuesioner	62
Tabel III. 2 Operasional Variabel.....	64
Tabel IV. 1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	80
Tabel IV. 2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	81
Tabel IV. 3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	82
Tabel IV. 4 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Dasar Terpenuhi.....	83
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kebutuhan Keluarga Tercukupi.....	84
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Perlindungan Dari Kekerasan.....	85
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Bebas Dari Kecemasan Dan Stress	86
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Penerimaan Sesama Rekan Kerja.....	87
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Persahabatan Dan Kedekatan	88
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Pengakuan Dan Penghargaan	89
Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Dan Keberhasilan	89
Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Berkembang	90
Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Kesempatan Untuk Berkreativitas	91
Tabel IV. 14 Tanggapan Responden Mengenai Keberhasilan Dan Kerapihan.....	92
Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Kejelasan Pekerjaan.....	93
Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan Terhadap Perbedaan.....	94
Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Perlakuan Yang Adil Dan Setara.....	95
Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Kepercayaan Sesama Rekan.....	96
Tabel IV. 19 Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Yang Baik	97
Tabel IV. 20 Tanggapan Responden Mengenai Ruang Kerja Yang Nyaman.....	97

Tabel IV. 21 Tanggapan Responden Mengenai Fasilitas Pendukung Yang Memadai	98
Tabel IV. 22 Tanggapan Responden Mengenai Temperatur Atau Suhu Yang Baik	99
Tabel IV. 23 Tanggapan Responden Mengenai Sirkulasi Udara Yang Baik.....	100
Tabel IV. 24 Tanggapan Responden Mengenai Membuat Penilaian Tepat.....	101
Tabel IV. 25 Tanggapan Responden Mengenai Memilih Solusi Yang Sesuai Dengan Masalah	102
Tabel IV. 26 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Penghargaan Atas Prestasi	103
Tabel IV. 27 Tanggapan Responden Mengenai Memahami Kebutuhan Karyawan.....	104
Tabel IV. 28 Tanggapan Responden Mengenai Membangun Hubungan Yang Positif	105
Tabel IV. 29 Tanggapan Responden Mengenai Penjelasan Pekerjaan Yang Sesuai	106
Tabel IV. 30 Tanggapan Responden Mengenai Menegakkan Aturan Dan Standar Kerja.....	106
Tabel IV. 31 Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Sanksi Tegas Dan Adil.....	107
Tabel IV. 32 Tanggapan Responden Mengenai Mengelolka Emosi Secara Tepat.....	108
Tabel IV. 33 Tanggapan Responden Mengenai Mengekspresikan Emosi Secara Asertif.....	109
Tabel IV. 34 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tanpa Kesalahan	110
Tabel IV. 35 Tanggapan Responden Mengenai Mempertahankan Kualitas Kerja.....	111
Tabel IV. 36 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Tugas Yang Diselesaikan.....	111
Tabel IV. 37 Tanggapan Responden Mengenai Persentase Tugas Yang Diselesaikan tepat Waktu	112
Tabel IV. 38 Tanggapan Responden Mengenai Persentase Kesalahan Yang Dilakukan	113
Tabel IV. 39 Tanggapan Responden Mengenai Dedikasi Terhadap Pekerjaan	114
Tabel IV. 40 Tanggapan Responden Mengenai Selalu Berbagi Informasi	114
Tabel IV. 41 Tanggapan Responden Mengenai Bekerja Sana Dengan Baik.....	115
Tabel IV. 42 Tanggapan Responden Mengenai Berinisiatif Menyelesaikan Masalah	116

Tabel IV. 43 Tanggapan Responden Mengenai Menyadari Kesalahan Dan Memperbaiki ..	117
Tabel IV. 44 <i>Case Processing Summary</i>	118
Tabel IV. 45 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	118
Tabel IV. 46 Hasil Perhitungan Indikator Pernyataan Variabel Motivasi Kerja.....	119
Tabel IV. 47 <i>Case Processing Summary</i>	121
Tabel IV. 48 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja.....	121
Tabel IV. 49 Hasil Perhitungan Indikator Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja	122
Tabel IV. 50 <i>Case Processing Summary</i>	123
Tabel IV. 51 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan	124
Tabel IV. 52 Hasil Perhitungan Pengujian Indikator Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan	125
Tabel IV. 53 <i>Case Processing Summary</i>	126
Tabel IV. 54 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	127
Tabel IV. 55 Hasil Perhitungan Pengujian Indikator Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan	127
Tabel IV. 56 <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	129
Tabel IV. 57 Hasil Uji Multikolinearitas.....	131
Tabel IV. 58 Uji Regresi Linear Berganda.....	133
Tabel IV. 59 Hasil Perhitungan Standar Deviasi	135
Tabel IV. 60 Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi.....	136
Tabel IV. 61 Hasil Koefisien Determinasi (R ²).....	138
Tabel IV. 62 Uji T Variabel Motivasi Kerja	142
Tabel IV. 63 Uji T Variabel Lingkungan Kerja	142
Tabel IV. 64 Uji T Variabel Gaya Kepemimpinan	143
Tabel IV. 65 Hasil Uji F.....	144

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar III. 1 Struktur Organisasi Merk A	54
Gambar IV. 1 Grafik Uji Normalitas.....	130
Gambar IV. 2 Grafik Scatterplot	132



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi dalam (Badrianto et al., 2022) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta yang berharga dan bermanfaat bagi organisasi, karena keberhasilan atau tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh unsur manusia. Pernyataan ini didukung dengan pemberitaan oleh (Haryanto, 2023) yang menyatakan bahwa PT. Utama Karya (Persero) mempunyai tingkat *turnover* yang rendah, yaitu hanya 0,02%. Hal ini dikarenakan pegawai yang keluar adalah pegawai yang memang sudah waktunya untuk pensiun, mengikuti suami pindah atau menjadi ibu rumah tangga. PT. Utama Karya (Persero) memang berusaha untuk menyeimbangkan alur keluar-masuk karyawan agar tidak mempengaruhi pertumbuhan bisnis. Perusahaan ini mengelola lebih dari 1.125 karyawan tetap yang hampir 60% merupakan lulusan teknik dari seluruh Indonesia. Hampir semua studi teknik dipraktikkan pada industri konstruksi, karena hal itu semua insinyur PT. Utama Karya (Persero) memainkan peran penting dalam setiap proyek yang dikembangkan perusahaan. Sama halnya dengan PT. Sumber Sinergi Makmur Tbk (IOTF), perusahaan yang bergerak dibidang perangkat elektronik ini juga memiliki tingkat *turnover* yang rendah. Dalam (Ika, 2023) CEO IOTF menyebutkan bahwa mereka berhasil mempertahankan karyawannya karena proses rekrutmen mereka berdasarkan kebutuhan pekerjaan yang sebenarnya.

Selain itu CEO IOTF juga berusaha seminimal mungkin dalam hal sumber daya manusia sehingga ketika ada yang datang akan lama untuk pergi. Dengan demikian IOTF dapat mempertahankan stabilitas tim dan operasional yang solid dan berdedikasi yang menjadi kunci dalam menjaga kinerja dan produktivitas perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya manusia untuk memenuhi tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Dengan adanya tujuan yang ingin dicapai perusahaan maka sumber daya manusia yang dimiliki harus berkompeten dan memuaskan. Sumber daya manusia yang memuaskan dapat kita lihat dari kinerja karyawan tersebut. Hasil kinerja karyawan yang positif dapat tercapai jika perusahaan mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam (Nusa, 2023) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja begitu penting bagi seseorang untuk bertahan dalam karirnya, untuk dapat mengembangkan karir bahkan mencapai jenjang yang lebih tinggi, tanpa motivasi kerja tidaklah mungkin untuk mencapai hal tersebut. Motivasi kerja yang dimiliki setiap orang pasti berbeda-beda dan juga berubah-ubah. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Larasati & Gilang, 2019) besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55,1%. Ini membuktikan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Menurut Mangkunegara dalam (Septiadi et al.,

2020) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang lain.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif agar mampu memancing para karyawannya untuk berkerja secara produktif. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) menerangkan bahwa lingkungan kerja dengan kondisi baik dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stress, tidak semangat untuk bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Hasil dari penelitian yang dilakukannya juga menyebutkan bahwa sebesar 53,6% lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memotivasi bawahannya. Menurut Widyatmini dan Hakim dalam (Astutie, 2019) menyatakan bahwa seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan

motivasi setiap individu yang dipimpinya. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan hingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Erman & Fahroby, 2022) pengaruh yang diberikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 59,6%.

Salah satu dari sekian banyak perusahaan di Indonesia yang menginginkan karyawan yang berkinerja baik adalah PT. XYZ. Perusahaan ini bergerak dibidang pemasok alat-alat teknik dan industri serta mulai memasuki pasar *e-commerce* yang menghadirkan peralatan rumah tangga bernama Merk A. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan dengan karyawan Merk A, terdapat hubungan yang saling berkaitan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis, beberapa dari mereka menyatakan bahwa motivasi mereka bekerja adalah adanya keluarga yang harus dihidupi, ilmu baru yang didapat, memperbaiki kinerja dalam tim dan menambah pengalaman. Dengan adanya hal tersebut membuat mereka termotivasi untuk bekerja, namun motivasi tersebut berkurang dengan adanya beberapa alasan. Diantaranya adalah *rate* gaji yang berbeda diantara sesama karyawan dan kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjadinya kesalahan dalam bekerja. Berdasarkan pernyataan pihak manajemen perbedaan *rate* gaji dikarenakan perbedaan level dan divisi. Keadaan yang seperti itu membuat pekerja melaksanakan tugas dengan rasa terpaksa dan menumbuhkan pikiran ‘yang

penting selesai'. Sehingga motivasi yang diharapkan dapat membantu naiknya perasaan ingin mencapai jenjang yang lebih tinggi menjadi mengurangi minat pekerja.

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja yang kurang nyaman juga menjadi permasalahan yang ada. Dalam hasil wawancara penulis menemukan bahwa kurangnya inisiatif sesama rekan kerja dalam menjaga kebersihan lingkungan bersama membuat para karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja. Diadakannya jadwal piket kebersihan tidak membuat perbaikan dalam hal tersebut, karena jadwal tersebut hanya bertahan di minggu pertama setelahnya tidak ada lagi yang melaksanakannya. Hal ini juga dipengaruhi oleh kurang tegasnya pemimpin mereka dalam memberikan hukuman bagi yang melanggar. Selain kebersihan, kurangnya inisiatif dalam pelaporan masalah saat bekerja juga mempengaruhi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif karena hal tersebut dapat mempengaruhi suasana hati dan lingkungan pekerja. Berdasarkan pernyataan yang diberikan oleh pemimpin bagian, terkadang jadwal piket tersebut dijalankan dan kadang juga tidak, tergantung tim mana yang mendapat giliran piket. Hal ini disebabkan karena banyaknya tugas dan rasa capek yang melanda sehingga membuat pekerja mengabaikan tugas piket tersebut. Kepala bagian menginginkan mereka merasakan hukuman moral atau beban moril bagi yang tidak menjalankan piket maka dari itu tidak ada hukuman fisik yang diberikan.

Selain motivasi kerja dan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu permasalahan yang terjadi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh penulis, kurangnya informasi pemimpin dalam memberikan arahan kepada bawahannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Tidak mendapatkan intruksi lebih jelas dari atasan membuat karyawan harus berinisiatif dalam bekerja. Apabila terjadi kesalahan, karyawan tersebut yang akan dibebankan oleh atasan. Itu semua dapat terjadi karena tidak adanya instruksi apa yang harus dikerjakan. Namun berdasarkan pernyataan pemimpin, pemberian *jobdesk* sudah diserahkan kepada ketua tim untuk diberitahukan seperti penyusunan barang dan tugas lainnya. Kurangnya pemimpin dalam merangkul bawahannya serta melihat bawahan dari kesalahan yang dilakukan juga menjadi permasalahan yang muncul. Selain itu, memberikan apa yang bukan menjadi pekerjaan karyawan tersebut dan terjadinya hal itu berulang kali membuat berkurangnya motivasi kerja dan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan masalah akan setiap variabel tersebut, penulis menilai bahwa terdapat permasalahan yang perlu dilakukan penelitian dan penulis memilih penelitian dengan judul “ **PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MERK A DI PT. PNM**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang telah dibahas dan data yang didukung dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa

karyawan, penulis mengidentifikasi permasalahan pada Merk A sebagai berikut :

1. Berkurangnya motivasi kerja karyawan karena adanya beberapa masalah dalam lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan.
2. Kurangnya inisiatif dalam menjaga kebersihan lingkungan dan pelaporan masalah yang menyebabkan kurangnya kenyamanan dan kurangnya suasana kondusif dalam lingkungan kerja karyawan.
3. Kurangnya arahan dari atasan kepada pekerja tentang pekerjaan yang harus dilakukan dan melimpahkan tugas yang tidak seharusnya dikerjakan kepada karyawan lain.
4. Kurangnya atasan dalam merangkul karyawannya dan melihat bawahan dari kesalahan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan, permasalahan utama yang akan diteliti penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Merk A?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Merk A?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Merk A?
4. Apakah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Merk A?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian pada identifikasi dan rumusan permasalahan, maka tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Merk A.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Merk A.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merk A.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Merk A.

E. Manfaat Penelitian

Berhubungan dengan penelitian yang dibahas manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat bagi Merk A

Melalui penelitian ini, diharapkan perusahaan dapat mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sehingga data tersebut dapat menjadi masukan dan informasi kepada perusahaan untuk dapat terus melakukan perubahan dan inovasi guna memperbaiki hal-hal yang masih dinilai kurang baik.

2. Manfaat Akademis

Penelitian ini dapat dijadikan penambah informasi bagi pembaca mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai referensi bagi pembaca yang sedang atau akan melakukan penelitian selanjutnya

3. Manfaat bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengukur sejauh mana kemampuan dan ilmu yang diperoleh khususnya dalam mata kuliah yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan penerapannya dalam kasus nyata terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Terdapat 5 bab dalam sistematika penyusunan penelitian ini antara lain:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan lebih mendalam tentang latar belakang masalah Merk A, mencari identifikasi masalah, menemukan perumusan masalah, penjabaran mengenai tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi teori yang dibahas secara menyeluruh mengenai variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya

kepemimpinan dan kinerja karyawan yang diteliti dan menjadi dasar untuk menganalisa data yang berhubungan dengan judul penelitian, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesa

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai jenis penelitian yang digunakan, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi motivasi kerja; lingkungan kerja; gaya kepemimpinan; kinerja karyawan dan teknik analisis data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi mengenai deskripsi dan pembahasan pengujian hipotesis berdasarkan analisis dan data hasil penelitian motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisi pembahasan, penutupan penulisan skripsi, dan penguraiannya dalam bentuk kesimpulan, implikasi, dan saran yang dapat bermanfaat bagi berbagai pihak terkait.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a) Manajemen

Manajemen sangat penting bagi berbagai aspek, dengan adanya manajemen dapat mempermudah perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Menurut (Indriani, 2021) Manajemen adalah suatu proses dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai sebuah tujuan. Berikut beberapa pengertian manajemen:

Menurut George R. Terry dalam (Indriani, 2021) mengatakan bahwa:

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.

Menurut Handoko dalam (Budi Utama, 2020) mengatakan bahwa:

Manajemen merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha dari para anggota guna penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Hasibuan dalam (Handoyo, 2019) mengatakan bahwa:

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu langkah atau proses dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengawasi penggunaan sumber daya dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

b) Sumber Daya Manusia

Dalam (Eri, 2019) Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Berikut beberapa pengertian sumber daya manusia:

Menurut Veithzal Rivai dalam (Sayuti, 2021) mengatakan bahwa:

SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Nawawi dalam (Sayuti, 2021) mengatakan bahwa:

SDM adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja).

Menurut Wirawan dalam (Nuzulia, 2021) mengatakan bahwa:

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan seseorang yang sudah memasuki usia angkatan kerja dan mampu memberikan sumbangan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

c) **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam (Uyun, 2021) Manajemn sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Berikut beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia:

Menurut Edwin B. Flippo dalam (Eri, 2019) mengatakan bahwa:

MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan individu, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Gauzali dalam (Eri, 2019) mengatakan bahwa:

MSDM merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan, kemampuan, agar keterampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Mutiara S. Panggabean dalam (Uyun, 2021) mengatakan bahwa:

MSDM adalah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam merencanakan dan mengatur kegiatan karyawan agar dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Motivasi Kerja

1. Pengertian

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto dalam (Uhing, 2019) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Umumnya perilaku manusia dilakukan secara sadar yang artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi seseorang tergantung pada motifnya. Motif dengan kekuatan yang sangat besarlah yang akan menentukan perilaku seseorang.

2. Jenis dan Ciri

Menurut Sedarmayanti dalam (Uhing, 2019) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang

seperti:

- a. Penempatan yang tepat
- b. Latihan sistematis
- c. Promosi objek
- d. Pekerjaan terjamin
- e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
- f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
- g. Pemberian informasi perusahaan
- h. Fasilitas rekreasi
- i. Penjagaan kesehatan
- j. Perumahan

Menurut Sopiha dalam (Nuzulia, 2019) mengungkapkan tiga ciri-ciri dalam motivasi kerja diantaranya:

- a. Usaha yang tinggi

Merujuk pada kekuatan perilaku kerja seseorang atau jumlah yang ditunjukkan dalam pekerjaannya. Tegasnya, hal

ini melibatkan berbagai macam kegiatan atau upaya baik yang nyata maupun yang kasat mata.

b. Kemauan keras atau Kekuatan dari Dalam Diri Individu

Ditunjukkan oleh seseorang ketika menerapkan usahanya pada tugas-tugas yang dikerjakan. Dengan kemauan yang keras, maka segala usaha akan dilakukan.

c. Arah dan tujuan

Merujuk pada usaha dan kemauan keras yang dimiliki oleh seseorang karyawan.

3. Manfaat dan Tujuan

Dalam (Basuki, 2019) Motivasi kerja memiliki banyak manfaat, baik untuk individu ataupun perusahaan. Berikut beberapa manfaatnya, yaitu:

1. Bagi individu:

- Meningkatkan kinerja

Motivasi kerja yang tinggi mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

- Meningkatkan kepuasan kerja

Ketika seseorang merasa termotivasi dan dihargai atas pekerjaannya, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan diri.

- Meningkatkan kreativitas dan inovasi

Motivasi kerja mendorong seseorang untuk berpikir kreatif dan mencari cara baru untuk menyelesaikan masalah serta meningkatkan kinerja.

- Meningkatkan pengembangan diri

Seseorang yang termotivasi lebih terdorong untuk mempelajari hal-hal yang baru dan mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini dapat membantu untuk mencapai tujuan karir mereka.

- Meningkatkan kesehatan mental dan fisik

Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kesehatan mental dan fisik seseorang. Orang yang termotivasi cenderung lebih sedikit mengalami stres, depresi, dan penyakit kronis.

2. Bagi perusahaan:

- Meningkatkan produktivitas

Perusahaan dengan karyawan yang termotivasi tinggi jauh lebih produktif serta mencapai tujuan mereka dengan lebih cepat.

- Meningkatkan kualitas kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan yang diberikan perusahaan.

- Meningkatkan retensi karyawan

Karyawan yang termotivasi cenderung lebih lama bekerja di perusahaan. Hal ini dapat menghemat biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

- Meningkatkan moral dan budaya kerja

Motivasi kerja yang tinggi dapat menumbuhkan moral dan budaya kerja positif, yang dapat meningkatkan kerjasama dan kolaborasi antar karyawan.

- Meningkatkan citra perusahaan

Perusahaan yang memiliki karyawan termotivasi tinggi memiliki citra yang lebih baik di mata publik, yang dapat menarik pelanggan dan investor baru.

Menurut Hasibuan dalam (Renita, 2022) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong semangat dan gairah kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
5. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Mengefektifkan pengadaa karyawan.

9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisien penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut teori yang dikemukakan oleh Maslow dalam (L. Yulia, 2019) indikator motivasi kerja karyawan adalah:

1. **Kebutuhan Fisiologis**

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling dasar individu untuk memotivasi mereka bekerja. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, dsb.

2. **Kebutuhan Keselamatan/Rasa Aman**

Kebutuhan akan perlindungan dari bahaya, ancaman, pertentangan dan lingkungan hidup. Bukan hanya pada fisik namun juga pada mental, psikologikal dan intelektual seseorang.

3. **Kebutuhan Sosial**

Kebutuhan mengenai aspek sosial seperti kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**

Dalam kebutuhan ini penghargaan yang dimaksud adalah harga diri. Kebutuhan akan pengakuan, dihargai dan dihormati oleh orang lain.

5. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, dan kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

5. Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hartadi, 2023) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” memperlihatkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

3. Lingkungan Kerja

a.) Pengertian

Berikut adalah beberapa pengertian dari lingkungan kerja:

Menurut Simamora & Sambas dalam (Lie, 2023) mengatakan bahwa:

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja merupakan faktor terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Sedarmayanti dalam (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok.

Menurut Mangkunegara dalam (Jodie Firjatullah, 2023) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugas baik perseorangan maupun kelompok.

b.) Jenis dan Ciri

Menurut Sedarmayanti (2017) dalam (Ii & Pustaka, 2021) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dalam bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain
- b. Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain.

Dalam mengurangi pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai psikisnya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan pada tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa

nyaman ditempat kerja sehingga tugas yang harus dikerjakan dapat terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien.

c.) Manfaat dan Tujuan

Menurut Mahmudah Enny (2019:57) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang mengartikan bahwa pekerjaan dapat selesai sesuai dengan standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan banyak pengawasan serta semangat juangnya akan lebih tinggi.

d.) Indikator

Menurut Nitisemito dalam (Mayana, 2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

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

2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam

suatu perusahaan adalah adanya hubungan yang harmonis antara rekan kerja.

3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan dalam mendukung kelancaran kerja lengkap dan sesuai. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru mendapatkan salah satu penunjang dalam proses bekerja.

Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (nasihin, 2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut

1. Penerangan

Memiliki cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan dapat mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Yang dimaksud adalah pemilihan warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Menciptakan hubungan yang harmonis antar pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan dua pendapat diatas maka indikator yang dipilih oleh penulis sesuai dengan permasalahan yang ada pada perusahaan adalah suasana kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas kerja, dan suhu udara.

e.) Hubungan lingkungan kerja dan kinerja

Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lie, 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” terlihat bahwa adanya pengaruh yang positif dan relevan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

4. Gaya Kepemimpinan

a.) Pengertian

Berikut adalah beberapa pengertian dari gaya kepemimpinan:

Menurut Nikmat dalam (Amirullah, 2023) mengatakan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan di sini dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Menurut Zaharuddin dalam (Amirullah, 2023) mengatakan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Hasibuan dalam (Amirullah, 2023) mengatakan bahwa:

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan yang bertujuan untuk mendorong

gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar mencapai tujuan perusahaan yang maksimal.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara atau perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dengan tujuan untuk mendorong gairah dan produktivitas kerja agar mencapai hasil yang maksimal.

b.) Jenis dan Ciri

Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Sutrisno (2020:222), antara lain:

1) Gaya Kepemimpinan Persuasif

Gaya kepemimpinan persuasif merupakan gaya dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan terhadap bawahannya dengan cara mempengaruhi pikiran dan perasaan dalam memberikan arahan tugas.

2) Gaya Kepemimpinan Refresif

Gaya kepemimpinan refresif merupakan gaya dimana seorang pemimpin melakukan pendekatan dengan cara memberikan tekanan dan ancaman kepada bawahan agar merasa takut dan tertekan, sehingga mereka terpaksa untuk bekerja keras.

3) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya dimana seorang pemimpin selalu memberikan kesempatan kepada bawahannya agar aktif memberikan pendapatnya dalam pengambilan keputusan.

4) Gaya Kepemimpinan Inovatif

Gaya kepemimpinan inovatif merupakan gaya dimana seorang pemimpin selalu berusaha memberikan perubahan yang bersifat positif dalam segala aspek seperti politik, ekonomi, sosial budaya, atau segala produk yang berkaitan dengan kebutuhan manusia.

5) Gaya Kepemimpinan Investigatif

Gaya kepemimpinan investigatif merupakan gaya dimana seorang pemimpin selalu menaruh rasa curiga kepada bawahannya. Seseorang yang memiliki gaya kepemimpinannya seperti ini selalu melakukan investigasi yang menyebabkan para bawahannya menjadi kurang kreatif dan inovatif, serta takut untuk membuat kesalahan.

6) Gaya Kepemimpinan Inspektif

Gaya kepemimpinan inspektif merupakan gaya dimana seorang pemimpin selalu menuntut akan penghormatan yang tinggi dari para bawahannya. Seseorang dengan gaya kepemimpinan seperti ini merasa senang apabila dihormati

oleh orang banyak dan sering menggelar kegiatan yang bersifat protokoler.

7) Gaya Kepemimpinan Motivatif

Gaya kepemimpinan motivatif merupakan gaya dimana seorang pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang bagus, sehingga dapat menyampaikan setiap pemikiran, kebijakan, dan program kerja kepada bawahannya dengan baik.

8) Gaya Kepemimpinan Naratif

Gaya kepemimpinan naratif merupakan gaya dimana seorang pemimpin banyak berbicara mengenai hal yang sebenarnya tidak sedang ia kerjakan atau lebih banyak berbicara daripada memberikan kinerja yang baik.

9) Gaya Kepemimpinan Edukatif

Gaya kepemimpinan edukatif merupakan gaya dimana seorang pemimpin gemar mengembangkan kemampuan bawahannya melalui pendidikan dan keterampilan sehingga bawahannya dapat berkembang menjadi lebih baik.

10) Gaya Kepemimpinan Retrogresif

Gaya kepemimpinan retrogresif merupakan gaya dimana seorang pemimpin selalu berusaha menghambat kemajuan bawahannya, dengan kata lain mereka lebih senang apabila bawahannya bodoh dan tidak berkembang.

c.) Manfaat dan Tujuan

Menurut Rumondan dalam (Amirullah, 2023) manfaat gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepemimpinan yang efektif memberi perusahaan pendekatan holistik untuk menjalankan urusan manajemen secara koheren.
2. Gaya kepemimpinan yang efektif harus didasarkan pada kriteria objektif. Namun, metode dapat didefinisikan sesuai dengan keadaan perusahaan.
3. Gaya kepemimpinan yang efektif harus memberikan kerangka kerja melalui bagian penting dari manajemen untuk diidentifikasi dan ditingkatkan secara berkala.
4. Gaya kepemimpinan yang efektif harus mampu menawarkan peluang perbandingan dengan orang lain baik di dalam maupun di luar sistem perusahaan.
5. Gaya kepemimpinan dan manajemen yang efektif menghasilkan struktur dan proses serta membangun hubungan yang memungkinkan anggota untuk terlibat sepenuhnya dalam perusahaan.

Berikut adalah beberapa tujuan utama dari gaya kepemimpinan dalam (Hartadi, 2023):

1. Mencapai Tujuan

Gaya kepemimpinan membantu memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat tercapai dengan efektif. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengarahkan upaya menuju pencapaian tujuan bersama.

2. Membangun Iklim Sosial

Gaya kepemimpinan bertujuan untuk menciptakan iklim sosial yang baik di dalam kelompok. Iklim ini mempengaruhi bagaimana anggota tim berinteraksi dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan.

3. Menetapkan Prosedur Kerja

Gaya kepemimpinan membantu menetapkan prosedur kerja yang efisien dan efektif. Ini melibatkan pengaturan aturan, tugas, dan tanggung jawab agar semua anggota tim dapat berkontribusi dengan baik.

4. Mengorganisasi Kelompok

Gaya kepemimpinan membantu mengorganisasi dan mengelola kelompok. Ini termasuk alokasi sumber daya, penugasan tugas, dan pengaturan struktur perusahaan.

5. Mengambil Keputusan Bersama

Pemimpin berperan dalam mengambil keputusan yang mempengaruhi kelompok. Dengan melibatkan anggota tim,

pemimpin dapat memastikan keputusan yang diambil mendapat dukungan dan pemahaman dari semua pihak.

d.) Indikator

Indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam (Hartono, 2022) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Kemampuan mengambil keputusan adalah kemampuan pemimpin dalam memilih satu atau beberapa pilihan alternatif yang menurut perhitungan adalah yang paling tepat.

2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kemampuan pemimpin dalam mendorong dan menggerakkan bawahan untuk mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan yang telah ditentukan.

3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kemampuan pemimpin dalam menyampaikan gagasan, pemikiran, atau instruksi kepada bawahannya dengan menggunakan bahasa yang baik dan mudah dipahami.

4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan mengendalikan bawahan adalah kemampuan untuk menggerakkan bawahan mengikuti keinginan pimpinannya dengan menggunakan kekuatan dan kekuasaan jabatan sehingga dapat mewujudkan tujuan jangka panjang, termasuk memberikan arahan yang bersifat memaksa mengenai apa yang harus dilakukan oleh bawahan.

5) Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan mengendalikan emosi adalah kemampuan pemimpin dalam menyadari dan mengetahui perasaan positif dan negatif serta melampiaskan emosi tersebut pada tindakan yang positif. Pemimpin yang dapat mengontrol emosinya dengan baik akan lebih objektif dan realistis dalam menyelesaikan permasalahan.

e.) Hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Mutiara Putri Chen, 2023) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5. Kinerja Karyawan

a.) Definisi

Berikut beberapa pengertian dari kinerja karyawan menurut beberapa ahli:

Menurut Sigian dalam (Khair, 2020) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan ialah Sebuah hasil pekerjaan yang dicapai selama waktu tertentu.

Menurut Pujiarti dalam (Giovani & Kusnawan, 2023) mengatakan bahwa:

Kinerja Karyawan adalah Hasil kerja dari kolaborasi orang dan sumber daya dalam organisasi untuk mencapai hasil sesuai dengan standar kulalitas yang ditetapkan. Setiap tindakan dan kinerja individu memiliki peran penting dalam mencapai produktivitas.

Menurut Adhari dalam (Suparyanto dan Rosad, 2022) mengatakan bahwa:

Kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai

melalui kolaborasi orang dan sumber daya sesuai standar yang ditetapkan selama waktu tertentu.

b.) Ciri, Prinsip dan Konsep

Ciri-ciri kinerja menurut Wibowo dalam (Khair, 2020), yaitu:

1. Dapat mengukur variabel kunci kinerja secara akurat dan tepat.
2. Menggunakan sistem perbandingan guna meningkatkan pemahaman kerja lebih baik.
3. Terikat dengan waktu dalam mengumpulkan dan mendistribusikan tugas.
4. Sulit untuk dimanipulasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.
5. Dapat dianalisa baik secara makro dan mikro.

c.) Faktor-faktor utama / Faktor Penentu

Menurut Handoko dalam (Saputro, 2021) menjelaskan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Motivasi

Motivasi merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja, yaitu adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan – kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan serta segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi dimana ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat menimbulkan ancaman terhadap kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

5. Sistem Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan atas kontribusinya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan kerja seseorang atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikannya.

d.) Cara Meningkatkan

Menurut Megarani dalam (Amirullah, 2023) upaya untuk meningkatkan kinerja sebagai berikut:

1. Dorongan Positif

Dorongan yang positif dapat dirancang berdasarkan prinsip teori dorongan. Dorongan positif melibatkan penggunaan penghargaan positif untuk meningkatkan terjadinya kinerja yang diinginkan. Dorongan ini berprinsip pada dua prinsip fundamental yaitu (1) orang berkinerja sesuai dengan cara yang mereka pandang paling menguntungkan bagi mereka, (2) dengan memberikan penghargaan yang semertinya.

2. Program Disiplin Positif

Beberapa perusahaan memperbaiki kinerja melalui program disiplin positif atau disiplin yang tidak menghukum. Program ini memberi tanggung jawab perilaku di tangan karyawan sendiri.

3. Program Bantuan Karyawan

Program bantuan karyawan menolong karyawan dalam mengatasi masalah-masalah kronis pribadi yang dapat menghambat kinerja dan kehadiran mereka di tempat kerja.

4. Manajemen Pribadi

Manajemen pribadi adalah suatu pendekatan yang relatif masih baru untuk mengatasi ketidaksesuaian kinerja. Hal ini mengajari orang agar mampu menjalankan kendali terhadap perilakunya sendiri.

e.) Dimensi dan Indikator

Indikator kinerja karyawan menurut Robbin dalam (Safitri, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya mereka kerjakan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Tanggungjawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berhubungan baik dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam mengerjakan skripsi ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai bahan informasi dan perbandingan mengenai pembahasan yang sama pada skripsi ini. Berikut ini adalah beberapa dari hasil penelitian terdahulu:

Tabel II. 1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Loliyana, (2021)	<p><u>Independen:</u> Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja</p> <p><u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 25,8%, uji T gaya kepemimpinan sebesar 2,316, motivasi kerja sebesar 4,072 dan lingkungan kerja sebesar 2,022 serta uji F sebesar 8,103.</p>
2	Ameilia & Marlianingrum, (2022)	<p><u>Independen:</u> Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja</p> <p><u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja serta stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 72,7%, Uji T gaya kepemimpinan sebesar 6,330, Uji T lingkungan kerja sebesar</p>

			2,460, Uji T stres kerja sebesar 2,357 serta Uji F sebesar 12,807.
3	Badrianto, Ekhsan, Mulyati (2022)	<u>Independen:</u> Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja <u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil uji koefisien determinasi sebesar 42,8%, hasil Uji T gaya kepemimpinan sebesar 2,886, uji T lingkungan kerja sebesar 2,276, uji T beban kerja sebesar 2,183 serta hasil Uji F sebesar 23,473.
4	(Mahendra, 2022)	<u>Independen:</u> Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja <u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 83,1%, hasil Uji T budaya organisasi sebesar 2,922, hasil Uji T lingkungan kerja sebesar 2,264, uji T disiplin kerja sebesar 4,218 serta hasil Uji F sebesar 60,803.

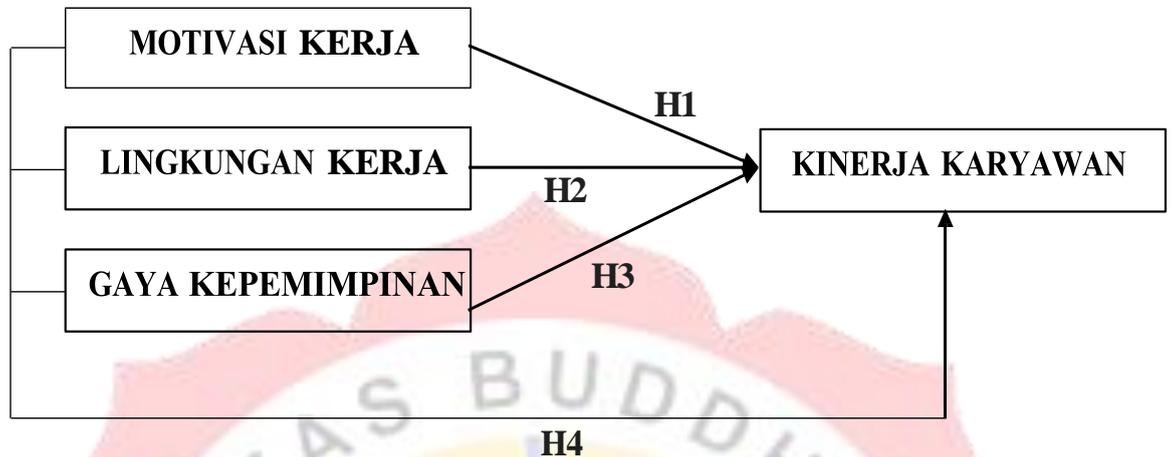
5	(Kurniawan, 2022)	<p><u>Independen:</u> Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi</p> <p><u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil Uji T lingkungan kerja 8,412, hasil Uji T motivasi kerja sebesar 2,508, uji T kompensasi sebesar 13,280 serta hasil Uji F sebesar 197,603.</p>
6	(Mutiara Putri Chen, 2023)	<p><u>Independen:</u> Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja</p> <p><u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Pengawasan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 55%, hasil Uji T gaya kepemimpinan sebesar 3,207, hasil Uji T pengawasan sebesar 2,896, uji T disiplin kerja sebesar 3,882 serta hasil Uji F sebesar 21,984.</p>
7	Belina & Andy (2023)	<p><u>Independen:</u> Lingkungan kerja, Disiplin kerja, komunikasi</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, Disiplin kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi</p>

		<p><u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan</p>	<p>sebesar 82,8%, hasil Uji T lingkungan kerja sebesar 2,944, hasil Uji T disiplin kerja sebesar 4,184, uji T komunikasi sebesar 5,835 serta hasil Uji F sebesar 178,210.</p>
8	(Argrelia & Sutrisna, 2023)	<p><u>Independen:</u> Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja</p> <p><u>Dependen:</u> Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berdampak positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil koefisien determinasi sebesar 72,5%, hasil Uji T gaya kepemimpinan sebesar 5,450, hasil Uji T motivasi sebesar 2,586, uji T lingkungan kerja sebesar 0,490 serta hasil Uji F sebesar 31,641.</p>

Sumber: Diolah Penulis, 2024

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memahami permasalahan yang sedang diteliti. Kerangka pemikiran ini dibuat dalam bentuk skema yang akan menunjukkan gambaran mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II. 1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Diolah Penulis, 2024

Keterangan:

X1 : MOTIVASI KERJA

X2 : LINGKUNGAN KERJA

X3 : GAYA KEPEMIMPINAN

Y : KINERJA KARYAWAN

D. Perumusan Hipotesa

1.) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Hasil penelitian (gerry, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Jovanka Putri Felicia & Sugandha, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Setyawan Vania, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi dan kinerja.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Adha et al., 2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja” memperlihatkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu

individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah.

Hasil penelitian (Susanti & Mardika, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Hartadi, 2023) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Maswar et al., 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jodie Firjatullah et al., 2023) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3.) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan

Zaharuddin (2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Apriyanto (2020:33) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat berhasil jika seorang pemimpin mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang situasional dan mau mendengarkan masukan bawahannya dengan selektif berdasarkan pengetahuan yang baik dan kajian yang dapat dipertanggung jawabkan.

Hasil penelitian (Mutiara Putri Chen, 2023) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Penelitian (Loliyana, 2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Argrelia & Sutrisna, 2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Masturi et al., 2021) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Locus Of Control, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4.) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian (Hartadi, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Juita et al., 2021) menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hermayanti & Sabu, 2023) menyatakan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Darmadi dalam (Cahyono, 2021) metode penelitian adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan cara tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian itu didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yaitu rasional, empiris dan sistematis. Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data yang akan menjadi sumber informasi untuk diolah dan digunakan oleh peneliti. Metode penelitian yang akan digunakan oleh penulis adalah deskriptif dan kuantitatif.

Menurut Nazir dalam (Savira & Suharsono, 2019) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam mendukung metode ini, peneliti menggunakan pendekatan secara *cross sectional* atau berupa survei sampling untuk mendapatkan informasi atau data-data yang mumpuni dan dikumpulkan dari setiap responden melalui kuesioner yang telah dibagikan.

Sedangkan menurut Sugiyono dalam (M Mariani, 2022) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data

menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat antar variabel penelitian.

B. Objek Penelitian

Dalam (Hamdani, 2019) objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam sebuah penelitian karena objek penelitian merupakan sasaran yang hendak dicapai untuk mendapatkan jawaban ataupun solusi dari permasalahan yang terjadi. Objek dalam penelitian ini merupakan brand merk A yang dimiliki oleh PT. XYZ. Perusahaan ini bergerak dibidang pemasok alat-alat teknik dan industri dan telah mulai memasuki pasar *e-commerce* dengan membuka usaha baru yang bernama merk A. Penelitian ini dimulai dari ketertarikan penulis untuk menganalisis permasalahan yang ada mengenai sumber daya manusia perusahaan, sehingga dalam penelitian ini permasalahan yang ada di dalam perusahaan sudah dirumuskan dan kemudian diangkat dengan pemberian keterangan nama objek penelitian menjadi suatu judul skripsi, yaitu Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Merk A di PT. XYZ.

1. Profil Singkat Perusahaan

Dari UD ABC, sebuah usaha kecil pada tahun 1996, PT. XYZ lahir dan memulai perjalanannya sebagai perusahaan yang memasok alat-alat teknik dan industri yang berkualitas tinggi dan inovatif melalui brand andalannya yang tersebar di seluruh Indonesia. Melalui transformasi dan ekspansi bisnis, PT. XYZ memasuki pasar e-

commerce dengan membuka usaha baru berbasis teknologi digital guna membawa kebahagiaan bagi masyarakat yaitu merk A yang tersebar di berbagai marketplace top demi menjangkau pelanggan di seluruh Indonesia. Merk A menghadirkan produk yang berguna bagi kebutuhan rumah tangga, mulai dari kebutuhan sehari-hari hingga alat-alat kesehatan. Merk A berlokasi di Kawasan Industri Jatake, Kecamatan Jatiuwung, Kota Tangerang.

2. Visi dan Misi

Visi perusahaan:

Kami percaya bahwa setiap manusia memiliki hak untuk menjalani hidup terbaik mereka terlepas dari strata sosial, kondisi ekonomi, gender dan lainnya. Visi kami menjadi sumber inspirasi kami, membimbing setiap langkah kami dengan tekad yang tak tergoyahkan. Kami bertekad agar suatu hari PT. XYZ menjadi solusi yang mampu meningkatkan kualitas hidup banyak orang, mewujudkan impian mereka dan menciptakan perubahan yang berarti dalam masyarakat.

Misi perusahaan:

1. Menghadirkan Beragam Produk yang Bermanfaat dan Terjangkau

Melalui inovasi yang berkelanjutan, kami memastikan bahwa setiap produk yang kami hadirkan memiliki nilai tambah dan relevansi dalam kehidupan sehari-hari. Kami mengutamakan kualitas tinggi, kegunaan, dan harga yang terjangkau, sehingga setiap individu dapat merasakan manfaat produk kami tanpa

mengorbankan keuangan mereka. Dengan menghadirkan produk yang bermanfaat dan terjangkau, kami berharap dapat meningkatkan kualitas hidup banyak orang dan memenuhi kebutuhan mereka dengan lebih baik

2. Pelayanan yang Tulus

Kami memandang pelayanan sebagai inti dari setiap interaksi dengan pelanggan kami. Dengan dedikasi dan tulus, kami berkomitmen untuk memberikan pengalaman pelayanan yang istimewa dan memenuhi harapan pelanggan. Kami menghargai setiap pelanggan sebagai individu dan dengan perhatian penuh, kami mendengarkan, memahami, dan merespons kebutuhan mereka dengan tepat dan cepat. Pelayanan yang tulus adalah nilai yang kami pegang teguh, karena kami percaya bahwa melalui sikap empati, keramahan, dan kerja keras, kami dapat menciptakan hubungan yang kokoh dengan pelanggan kami dan memberikan kepuasan yang tak terlupakan

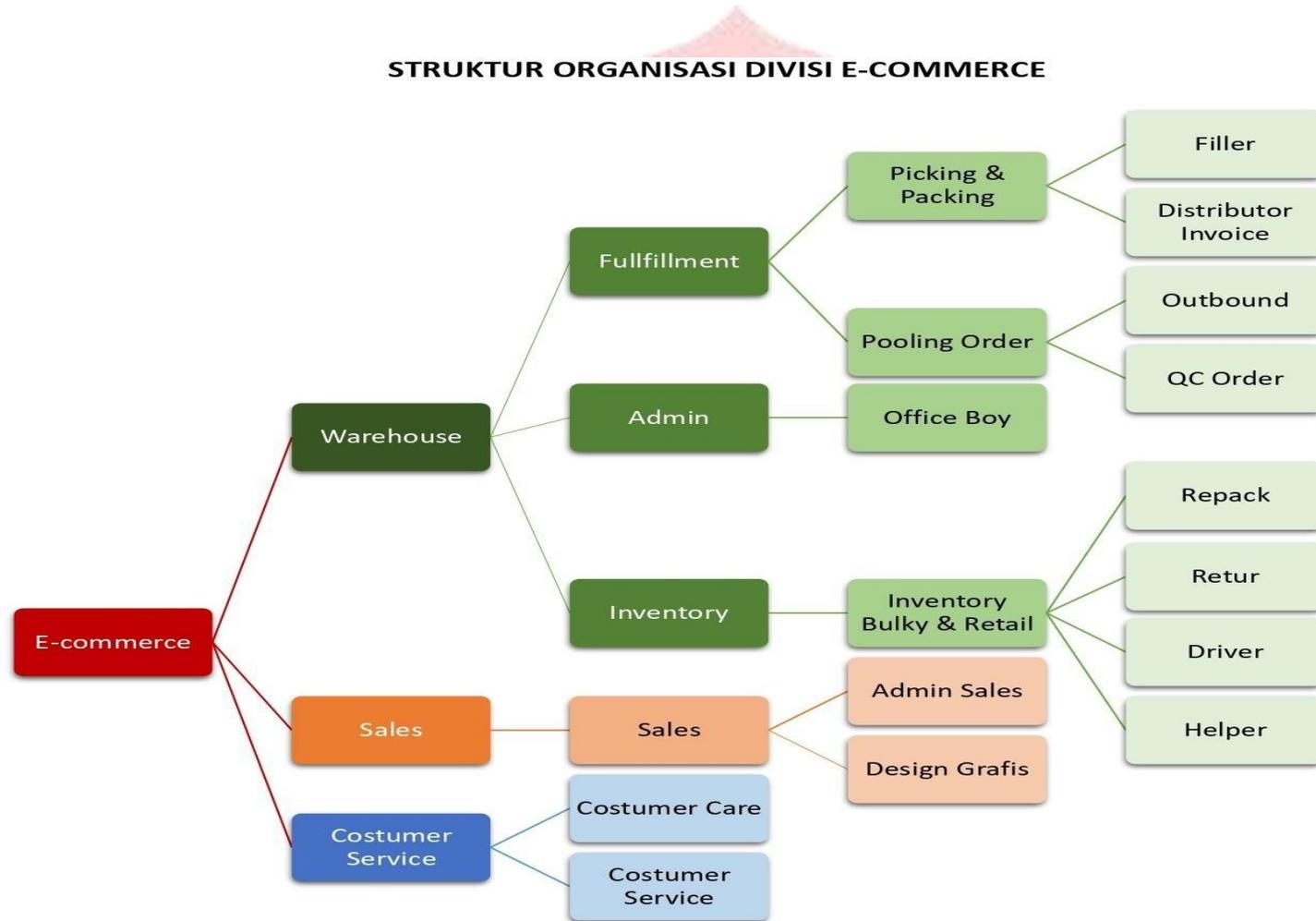
3. Win Win Solution

Kami memegang prinsip bahwa keberhasilan kami terletak pada menciptakan solusi yang saling menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat. Kami berkomitmen untuk mencari jalan tengah yang adil dan menghasilkan hasil yang menguntungkan bagi pelanggan, mitra bisnis, karyawan, dan seluruh stakeholder kami. Melalui kerjasama yang erat dan kemitraan yang kuat, kami yakin bahwa

dengan menyediakan solusi yang menguntungkan semua pihak, kami dapat mencapai kesuksesan jangka panjang dan membangun hubungan yang saling menguntungkan

3. Struktur Organisasi

Menurut (Novi, 2021) struktur organisasi sebagai suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau Sumber Daya Manusia pada lingkup perusahaan tersebut kemudian memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Struktur organisasi sendiri dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan sebelumnya menempatkan orang-orang yang kompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Bagi HRD sendiri, dengan adanya struktur organisasi, kita dapat mengetahui peran dan tanggung jawab karyawan-karyawannya. Dengan menempatkan seseorang ke dalam sebuah posisi dalam struktur sesuai dengan kemampuannya juga bisa menjadi patokan HRD dalam menentukan jumlah gaji karyawan bersangkutan. Struktur organisasi dari merk A, diantaranya sebagai berikut



Gambar III. 1 Struktur Organisasi Merk A

Sumber: Asisten Manajer *E-Commerce*

Bagan di atas merupakan gambaran posisi atau struktur resmi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Tugas dan tanggung jawab dari setiap bagian atau posisi di atas, diantaranya yaitu :

a. Filler

1. Mengumpulkan catatan pesanan untuk memenuhi pengiriman
2. Memilih barang pesanan dari rak penyimpanan menggunakan barcode dan nomor seri
3. Mengepak produk untuk pengiriman
4. Mengatur pesanan yang sudah dikemas untuk pengiriman

b. Distributor invoice

1. Mengeluarkan invoice kepada pembeli setelah transaksi
2. Menginput data dan merekap pembayaran
3. Memproses pesanan yang masuk

c. Outbound

1. Memastikan pengiriman produk jadi ke pelanggan akhir dengan aman dan tepat waktu
2. Mengangkut produk ke gudang sementara dan toko fisik
3. Menyerahkan barang ke *delivery drivers* atau meletakkannya ke dalam truk

d. QC Order

1. Menentukan standar kualitas produk
2. Menetapkan rencana QC
3. Melakukan QC dan mengevaluasi

4. Melakukan penyesuaian pada rencana QC
- e. Repack
1. Mengemas ulang produk sesuai standar kemasan yang ditentukan
 2. Menjaga barang saat pengepakan
 3. Meletakkan barang di rak sesuai jenisnya
- f. Retur
1. Mengurus pengembalian barang penjualan
 2. Mengecek, merekap dan mengarsip dokumen retur
 3. Mengurus proses pengiriman dan pengembalian produk yang di retur
 4. Mengawasi penempatan stok sesuai lokasi di gudang
- g. Driver
1. Mengangkut barang dari titik penjemputan ke titik tujuan
 2. Memastikan barang sampai tepat waktu dan dalam kondisi aman
 3. Melakukan perawatan kendaraan
 4. Memeriksa barang yang akan dikirim
- h. Helper
1. Membongkar muatan barang dari truk pengangkut
 2. Mencatat barang yang masuk dan keluar dari gudang
 3. Mengelompokkan barang sesuai kriteria
- i. Admin Sales
1. Membantu menjalankan proses penjualan dan pemesanan

2. Membuat laporan penjualan
- j. Design Grafis
1. Membuat desain menarik untuk halaman web, logo, tanda, iklan dan materi komunikasi lainnya
 2. Membuat ilustrasi atau gambar yang mengomunikasikan pesan dari suatu produk
 3. Menciptakan identitas brand dalam bentuk visual
- k. Customer Care
1. Menciptakan pengalaman yang berkesan bagi pelanggan
 2. Memperkuat hubungan emosional dengan pelanggan
 3. Memberikan rekomendasi produk yang relevan
 4. Mengundang pelanggan ke program loyalitas
- l. Customer Service
1. Melayani pernyataan pelanggan
 2. Memberikan informasi produk
 3. Menangani keluhan pelanggan
 4. Memberikan panduan teknis
 5. Membantu pelanggan menggunakan produk dengan benar
- m. Office Boy
1. Membersihkan dan merapikan lingkungan kerja
 2. Membuang sampah di area tanggungjawabnya
 3. Menjaga persediaan kantor

C. Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono dalam (Onainor, 2019) jenis data ada 2, yaitu data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat atau gambar. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan atau scoring. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis data kuantitatif.

Menurut Arikunto dalam (Onainor, 2019) sumber data adalah subyek dimana data diperoleh, sumber data yang tidak tepat mengakibatkan data yang terkumpul tidak relevan. Sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono dalam (Iii, 2019) Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Dalam penelitian, penulis menggunakan hasil wawancara dari beberapa karyawan dan hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan *fullfillment* dan *inventory* merk A

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam (Iii, 2019) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan dan menggunakan data yang diperoleh dari

buku-buku referensi, kumpulan jurnal, dan informasi berita dari situs resmi yang beredar di internet.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono dalam (M Mariani, 2022) mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja pada merk A di PT. XYZ.

2. Sampel

Menurut Sujarweni dalam (Trimulatsih & Elisabet, 2021) sampel adalah bagian dari beberapa karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk penelitian.

Dalam (Karunia, 2023) Tujuan pengambilan sampel diantaranya, yaitu:

1. Perolehan datanya lebih cepat karena hanya beberapa sampel yang diteliti
2. Menghemat tenaga, waktu, dan biaya
3. Menghasilkan sampel yang representatif, mirip dengan populasi asalnya
4. Menentukan presisi atau ketepatan yang ditentukan oleh perbedaan hasil yang diperoleh
5. Cara penggunaannya sederhana namun memberikan informasi yang banyak.

Dalam (Abdhul, 2023) Tahapan dalam pengambilan sampel, yaitu:

1. Mendefinisikan populasi yang akan diamati
2. Menentukan kerangka sampel dan kumpulan semua peristiwa yang dapat terjadi.
3. Menentukan teknik atau metode sampling yang tepat
4. Melakukan pengambilan sampel (pengumpulan data)
5. Melakukan pemeriksaan ulang pada proses sampling

Terdapat beberapa saran tentang ukuran sampel menurut Sugiyono dalam (M Mariani, 2022) diantaranya, yaitu:

1. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.
2. Bila sampel dibagi dalam kategori maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.
3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 4 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 4 = 40$.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *probability sampling* atau sampel acak. Melalui teknik atau cara pengambilan sampel ini, seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel dalam

penelitian. Jenis pengambilan sampel probabilitas yang digunakan adalah pengambilan sampel acak sederhana atau *simple random sampling*. Menurut Sugiyono dalam (Wicaksono, 2020) *Simple Random Sampling* merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini, sampel yang diambil adalah karyawan yang berada di departemen *fulfilment* dan *inventory* sebanyak 114 karyawan.

E. Tehnik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2019a) menyatakan teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik untuk mengumpulkan data, yaitu :

1. Kuesioner

Menurut Selly dan Sutrisna dalam (Lie, 2023) Kuesioner merupakan pernyataan yang diberikan kepada responden dalam bentuk tertulis, termasuk dalam bentuk daftar pernyataan, khususnya yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diamati dalam penelitian ini. Kuesioner terdiri dari beberap bagian yaitu petunjuk pengisian, bagian identifikasi responden (nama, alamat, jenis kelamin, pekerjaan, umur, dan lain-lain) dan daftar pertanyaan

yang disusun secara sistematis.

Tabel III. 1
Indikator Jawaban Kuesioner

Indikator Jawaban	Keterangan	Nilai Indikator
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

Lima alternatif jawaban di atas merupakan tingkatan jawaban dalam kuesioner yang termasuk ke dalam skala *likert*. Menurut Sugiyono dalam (Ruskamto et al., 2023) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan

skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

2. Wawancara

Menurut (Kriyantono, 2020) wawancara merupakan suatu cara mengumpulkan data dan informasi yang dilaksanakan dengan tatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam.

3. Studi kepustakaan

Menurut Mustika Zed dalam (Jamaludin, 2019) Studi pustaka atau kepustakaan dapat diartikan sebagai serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan juga dapat mempelajari berbagai buku referensi serta hasil penelitian sebelumnya yang sejenis yang berguna untuk mendapatkan landasan teori mengenai masalah yang akan diteliti.

4. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder yang dilakukan dengan mempelajari dokumen pendukung, seperti kumpulan skripsi dari para peneliti lainnya yang dinilai dapat memberikan data atau informasi yang akan berkaitan dengan penelitian.

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Proses mengoperasionalkan variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan memetakan indikator yang telah ditemukan dari variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja karyawan kemudian ditabulasikan ke dalam bentuk tabel sebagaimana tertuang pada tabel berikut ini :

Tabel III. 2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item	Skala
Motivasi Kerja (X1)	1. Kebutuhan Fisiologis	1. Kebutuhan dasar terpenuhi	1	<i>Likert</i>
		2. Kebutuhan keluarga terpenuhi	2	
	2. Kebutuhan Keselamatan/rasa aman	3. Perlindungan dari kekerasan	3	
		4. Bebas dari kecemasan dan stres	4	
	3. Kebutuhan sosial	5. Penerimaan sesama rekan kerja	5	
		6. Persahabatan dan kedekatan	6	
	4. Kebutuhan akan penghargaan	7. Pengakuan dan penghargaan	7	
		8. Prestasi dan keberhasilan	8	
	5. Aktualisasi diri	9. Kesempatan untuk berkembang	9	
		10. Kesempatan untuk berkeaktivitas	10	

Sumber: (L. Yulia, 2019), " Pengaruh komitmen, motivasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon Dolopo."

Lingkungan Kerja (X2)	1. Suasana kerja	1. Kebersihan dan kerapihan 2. Kejelasan pekerjaan	1 2	Likert
	2. Hubungan antar rekan kerja	3. Penghargaan terhadap perbedaan 4. Perlakuan yang adil dan setara 5. Kepercayaan sesama rekan	3 4 5	
	3. Hubungan antar dan bawahan dan pimpinan	6. Komunikasi yang baik	6	
	4. Tersedianya fasilitas kerja	7. Ruang kerja yang nyaman 8. Fasilitas pendukung yang memadai	7 8	
	5. Suhu udara	9. Temperatur atau suhu yang baik 10. Sirkulasi udara yang baik	9 10	
Sumber: (Mayana, 2022), "Pengaruh Lingkungan Kerja, Rotasi Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Guna Abdi Wisesa." dan (nasihin, 2022), "BAB II KAJIAN PUSTAKA 2.1 Kajian Teori 2.1.1 Lingkungan Kerja."				
Gaya Kepemimpinan (X3)	1. Kemampuan mengambil keputusan	1. Membuat penilaian tepat 2. Memilih solusi yang sesuai dengan masalah	1 2	Likert
	2. Kemampuan memotivasi	3. Memberikan penghargaan atas prestasi 4. Memahami kebutuhan karyawan	3 4	

	3. Kemampuan komunikasi	5. Membangun hubungan yang positif 6. Penjelasan pekerjaan yang sesuai	5 6	
	4. Kemampuan mengendalikan bawahan	7. Menegakkan aturan dan standar kerja 8. Memberikan sanksi tegas dan adil	7 8	
	5. Kemampuan mengendalikan emosi	9. Mengelola emosi secara tepat 10. Mengekspresikan emosi secara asertif	9 10	
Sumber: (Hartono, 2022), "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja."				
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1. Menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan 2. Mempertahankan kualitas kerja	1 2	Likert
	2. Kuantitas kerja	3. Jumlah tugas yang diselesaikan 4. Persentase tugas yang diselesaikan tepat waktu	3 4	
	3. Tanggungjawab	5. Persentase kesalahan yang dilakukan 6. Dedikasi terhadap pekerjaan	5 6	
	4. Kerjasama	7. Selalu berbagi informasi 8. Bekerjasama dengan baik	7 8	
	5. Inisiatif	9. Berinisiatif menyelesaikan pekerjaan 10. Menyadari kesalahan dan memperbaiki	9 10	

Sumber: (Safitri, 2022), “Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang).”

Sumber: Diolah oleh penulis, 2024

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Y. Yulia, 2019) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Menurut Sugiyono dalam (Y. Yulia, 2019) rumus kolerasi ini sebagai berikut:

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

Keterangan :

r = koefisien Korelasi

x = nilai dari item

y = nilai dari total item

n = Jumlah sampel

X = Jumlah skor dalam variabel X

Y = Jumlah skor dalam variabel Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing skor Y

$\sum XY$ = Jumlah skor perkalian X dan Y

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan r tabel dengan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan *degree of freedom* (df) = $n-3$. Pengukuran dan penentuan valid atau tidak validnya suatu instrumen dapat ditentukan berdasarkan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika r hitung positif, dan r hitung $>$ r tabel, maka butir pertanyaan dari variabel tersebut valid
- b. Jika r hitung tidak positif, dan r hitung $<$ r tabel, maka butir pertanyaan dari variabel tersebut tidak valid.
- c. Jika r hitung $>$ r tabel, tapi bertanda negatif, maka butir pertanyaan dari variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Y. Yulia, 2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas merupakan uji untuk memastikan apakah kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian bersifat *reliable* atau dapat dipercaya. Uji reliabilitas ini sendiri merupakan cara pengukuran untuk melihat seberapa besar suatu pengukuran dapat mengukur suatu hal dalam keadaan yang tetap atau konsisten. Menurut Priyatno dalam (Y. Yulia, 2019) variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut :

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable

Variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6

Adapun rumus *alpha* yang digunakan menurut (Fairus. F, 2020) yaitu

$$r_n = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan

R_n = Reliabilitas

k = jumlah butir pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

σ_1^2 = Varian total

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono dalam (Yusri, 2020) pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian sah atau valid dan data teoritis yang digunakan tidak bias dan stabil, dan penaksiran koefisien regresinya efisien. Uji asumsi klasik merupakan sebuah

pengujian yang mengukur suatu indikasi ada atau tidaknya penyimpangan data yang diteliti melalui hasil distribusi, korelasi, dan varians indikator-indikator dari variabel. Uji yang ada dalam uji asumsi klasik meliputi uji normalitas data, uji multikolinearitas data, uji heteroskedastisitas data, dan uji autokorelasi data. Namun untuk uji autokorelasi data tidak dilakukan di dalam penelitian ini di karenakan uji tersebut adalah uji untuk mengobservasi data time series atau data yang berurutan sepanjang waktu.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam (Sugiono, 2019) menyatakan bahwa uji normalitas merupakan pengujian dengan tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini dalam menguji normalitas data peneliti menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun pengujian Kolmogorov – Smirnov dilakukan dengan membuat hipotesis sebagai berikut: H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

Kriteria :

- a. Jika signifikan $> \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H_0 diterima yang berarti data residual terdistribusi normal.
- b. Jika signifikan $< \alpha$ (0,05) maka dapat dinyatakan H_0 ditolak yang berarti data residual tidak terdistribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam (Sugiono, 2019) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi dapat dinyatakan homoskedastisitas jika varian residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, sebaliknya model regresi dinyatakan heteroskedastisitas jika varian dari residual suatu pengamatan dengan pengamatan lain berbeda. Jadi model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau dengan kata lain terjadinya model regresi homoskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan ada tidaknya pola tertentu pada grafik plot antara SRESID (residual) dan nilai prediksi variabel terikat atau dependen yaitu ZPRED dimana sumbu Y adalah y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang sudah di standarisasi. Berikut ini dasar analisisnya :

- a. Apabila ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka akan terjadi heteroskedastisitas.

- b. Apabila tidak adanya pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali dalam (Wahyuni, 2020) menyatakan bahwa Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi korelasi antara variabel independen dan bebas dari gejala multikolinieritas. Mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinieritas yaitu dengan melihat besaran dari nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan juga nilai Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai yang dipakai untuk menunjukkan adanya gejala multikolinieritas yaitu adalah nilai $VIF < 10,00$ dan nilai Tolerance $> 0,10$

4. Uji Model Statistik

a. Regresi Linier Berganda

Menurut (Sugiyono, 2019) analisis regresi linier berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Adapun persamaan regresi untuk

empat prediktor (variabel) yang digunakan menurut (Lestari, 2022) adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen)

a = Konstan.

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien regresi

X¹ = Motivasi Kerja (variabel independen)

X² = Lingkungan Kerja (variabel independen)

X³ = Gaya Kepemimpinan (variabel independen)

ε = Standar Error

b. Koefisien Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk dua variabel independen dan satu dependen. Nilai besar R berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat dan sebaliknya nilai yang mendekati 0, maka hubungan yang terjadi semakin lemah. Menurut Sugiyono dalam (dasvil, 2019) menyatakan bahwa rumus koefisien korelasi berganda, yaitu :

$$R_{y. x_1 x_2} = \frac{\sqrt{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Motivasi Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Gaya Kepemimpinan

Dimana :

$r_{y \cdot x_1 x_2 x_3}$ = Korelasi antara variabel X1, X2, dan X3 secara bersamaan dengan variabel Y.

r_{yx_1} = Korelasi *Product Moment* antara X1 dengan Y.

r_{yx_2} = Korelasi *Product Moment* antara X2 dengan Y.

$r_{x_1 x_2}$ = Korelasi *Product Moment* antara X3 dengan Y.

Ketentuan-ketentuan dalam menganalisis korelasi berganda adalah sebagai berikut :

- a. Nilai $R = 0$ maka tidak ada korelasi.
- b. Nilai $R > 0 - 0,25$ maka korelasi sangat lemah.
- c. Nilai $R > 0,25 - 0,5$ maka korelasi cukup
- d. Nilai $R > 0,5 - 0,75$ maka korelasi kuat.
- e. Nilai $R > 0,75 - 0,99$ maka korelasi sangat kuat.
- f. Nilai $R = 1$ maka korelasi sempurna.

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Gazhali dalam (Sumayyah, 2020) koefisien determinasi (R^2) bertujuan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variable dependen. Nilai

koefisien determinasi adalah antara nol dan 1 Nilai R² Yang kecil dapat diartikan bahwa kemampuan menjelaskan variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variable bebas dalam menjelaskan variable terikat sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati 1 berarti variable- variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable terikat.

Rumus koefisien determinasi dengan tiga variabel independent, yaitu:

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

Dua kriteria dan kemungkinan untuk hasil yang akan diperoleh, yaitu:

- a. Jika Kd = 0, maka tidak ada presentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Jika $K_d = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

5. Pengujian Hipotesis

Menurut Sugiyono dalam (Henri, 2019) Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, maka pengujian hipotesis ini dilakukan untuk melihat dan menganalisis hasil data yang telah didapatkan untuk membuktikan dugaan sementara berdasarkan fakta yang empiris. Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diuji dengan melalui tahap pengujian hipotesis dengan tahap pengujian sebagai berikut :

a. Uji T

Pengujian Signifikansi koefisien korelasi, selain dapat menggunakan tabel, juga dapat dihitung dengan Uji T. Menurut Sugiyono dalam (dasvil, 2019) analisis ini digunakan untuk menguji antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial dengan mengasumsikan bahwa variabel lain dianggap konstan. Rumus uji T menurut Sugiyono (dasvil, 2019) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan:

t = Pengujian Hipotesis

r = Koefisien Korelasi

r^2 = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Responden

Perumusan hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_a : \beta = 0$ (tidak ada hubungan antara X dan Y)

$H_a : \beta > 0$ (ada hubungan positif antara X dan Y)

$H_a : \beta < 0$ (ada hubungan negatif antara X dan Y)

$H_a : \beta \neq 0$ (ada hubungan antara X dan Y)

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu sebagai berikut:

- a. Bila nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka H_a ditolak dan H_o diterima.
- b. Bila nilai t hitung $<$ nilai t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Dalam pengujian ini, selain melihat t hitung, pengaruh antar variabel dapat pula diketahui dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan atau nilai signifikansi 5%, dimana jika nilai signifikansi < 0.05 , maka hipotesis dapat diterima

dan jika nilainya > 0.05 , maka hipotesisnya tidak dapat diterima.

b. Uji F

Uji f menurut Ghocali dalam (Lestari, 2022) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat dan membandingkan nilai f hitung yang telah didapatkan di dalam model regresi dengan f tabel. Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS versi 22 dengan memperhatikan tabel Anova dari output pada program tersebut.

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis, yaitu sebagai berikut:

- a. Bila nilai f penelitian atau f hitung $>$ nilai f tabel, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.
- b. Bila nilai f penelitian atau hitung $<$ nilai f tabel, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Rumus uji f menurut Sugiyono dalam (dasvil, 2019) adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

R^2 = Koefisien Korelasi ganda yang telah ditentukan

k = Jumlah variabel independen

n = jumlah data atau sampel

Selain dengan memperhatikan nilai f hitung yang telah dibandingkan dengan f tabel dalam model regresi, dilakukan pula analisis dengan melihat tingkat signifikansi dalam tabel Anova, dimana tingkat kesalahan atau nilai signifikansi yaitu 0.05 atau 5% dan tingkat kepercayaan 95%. Apabila ditemukan nilai sig > 0.05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak dan jika nilai sig < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

